

FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ
IRENE ESCUÍN IBÁÑEZ
GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA

**ESTATUTO PROFESIONAL Y
SEGURIDAD SOCIAL DE LOS
SOCIOS TRABAJADORES
EN LAS SOCIEDADES
LABORALES PROFESIONALES**

Prólogo:
ROSALÍA ALFONSO SÁNCHEZ

Editorial

FRANCISCO ORTIZ CASTILLO
DIRECTOR EDITORIAL

Consejo Editorial

GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA
DIRECTOR GENERAL DE PUBLICACIONES
Catedrático (acreditado) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. Magistrado (Supl.) del Tribunal Superior de Justicia de Murcia

JOSÉ LUJÁN ALCARAZ
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

MARÍA NIEVES MORENO VIDA
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

Consejo Científico

JAIME CABEZA PEREIRO
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Vigo

FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

MARÍA TERESA DÍAZ AZNARTE
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

JESÚS MARTÍNEZ GIRÓN
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de A Coruña

CAROLINA MARTÍNEZ MORENO
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo

JESÚS MERCADER UGUINA
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III

ANTONIO OJEDA ÁVILÉS
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

MARGARITA RAMOS QUINTANA
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna

PILAR RIVAS VALLEJO
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

CARMEN SÁEZ LARA
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Córdoba

ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO
Magistrado del Tribunal Supremo. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (exc.)

ARÁNTZAZU VICENTE PALACIO
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I

Consejo Colección Trabajos de Investigación

BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA
DIRECTORA
Catedrática (acreditada) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA
Catedrático (acreditado) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. Magistrado (Supl.) del Tribunal Superior de Justicia de Murcia

MARÍA DEL CARMEN SALCEDO BELTRÁN
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia

FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ
IRENE ESCUÍN IBÁÑEZ
GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA

ESTATUTO PROFESIONAL Y SEGURIDAD SOCIAL DE LOS SOCIOS TRABAJADORES EN LAS SOCIEDADES LABORALES PROFESIONALES

Prólogo:
ROSALÍA ALFONSO SÁNCHEZ



Cátedra de Economía Social
Universidad de Murcia



Actividad subvencionada por la Dirección General de Economía Social y Trabajo Autónomo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empresa de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Proyecto "Economía Social en 2024" (Orden de 30-04-2024)



Edita:

Ediciones Laborum, S.L.
Avda. Gutiérrez Mellado, 9 - Planta 3ª, Oficina 21
30008 Murcia
Tel.: 968 24 10 97
E-mail: laborum@laborum.es
www.laborum.es

1.ª Edición,  Ediciones Laborum S.L., 2024

ISBN Digital: 978-84-10262-47-8

ISBN Papel: 978-84-10262-46-1

D.L.: MU 1564-2024

© Copyright de la edición, Ediciones Laborum, 2024

© Copyright del texto, sus respectivos autores, 2024

Ediciones Laborum, S.L. no comparte necesariamente los criterios manifestados por los autores en el trabajo publicado.

La información contenida en esta publicación constituye únicamente, y salvo error u omisión involuntarios, la opinión de su autor con arreglo a su leal saber y entender, opinión que subordinan tanto a los criterios que la jurisprudencia establezca, como a cualquier otro criterio mejor fundado.

Ni el editor, ni el autor, pueden responsabilizarse de las consecuencias, favorables o desfavorables, de actuaciones basadas en las opiniones o informaciones contenidas en esta publicación.



OPEN  ACCESS

Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (BY-NC-ND):
El material puede ser distribuido, copiado y exhibido por terceros si se muestra en los créditos. No se puede obtener ningún beneficio comercial. No se pueden realizar obras derivadas.

ÍNDICE

PRÓLOGO	9
ABREVIATURAS	19
CAPÍTULO I	
LA SOCIEDAD LABORAL PROFESIONAL ¿UN HÍBRIDO ENTRE LA SOCIEDAD LABORAL Y LA SOCIEDAD PROFESIONAL?	21
I. CONFIGURACIÓN JURÍDICA DEL TIPO HÍBRIDO SOCIEDAD LABORAL PROFESIONAL	21
1. La sociedad laboral y la sociedad profesional como tipos societarios especiales de carácter transversal	21
2. La incorporación de la especialidad profesional en la sociedad laboral	22
II. EL OBJETO SOCIAL DE LA SOCIEDAD LABORAL PROFESIONAL	23
III. LA BASE SUBJETIVA DE LA SOCIEDAD LABORAL PROFESIONAL	24
1. Tipos de socio	24
1.1. Socio trabajador profesional	24
1.2. Socio trabajador no profesional	28
1.3. Socio inversor o de clase general	29
1.4. Trabajador no socio	29
IV. POSICIÓN JURÍDICA DEL SOCIO TRABAJADOR PROFESIONAL EN LA SOCIEDAD LABORAL PROFESIONAL	30
1. Derechos	30
1.1. Derechos políticos	30
1.2. Derechos económicos: reglas especiales aplicables al reparto de beneficios	33
1.3. El derecho de suscripción preferente	35
2. Obligaciones: la configuración de las prestaciones accesorias en las sociedades laborales profesionales	38
2.1. Delimitación del contenido de la prestación accesorial del socio trabajador profesional	38
2.2. Retribución	39
V. CONCLUSIONES	42
VI. BIBLIOGRAFÍA	43

CAPÍTULO II

ASPECTOS JURÍDICO-LABORALES DE LA RELACIÓN DEL SOCIO TRABAJADOR PROFESIONAL CON LA SOCIEDAD LABORAL PROFESIONAL.....47

I. LAS SOCIEDADES LABORALES PROFESIONALES Y LA APLICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.....47	47
1. Concepto de sociedad laboral y diferencias respecto a la sociedad profesional.47	47
1.1. La sociedad laboral capitalista: un tipo social híbrido.....47	47
1.2. Diferencias entre la sociedad laboral y la sociedad profesional.....51	51
2. La sociedad laboral profesional como centro de imputación del derecho del trabajo en tanto que empresa titular de una relación mixta, laboral y societaria, con sus socios trabajadores54	54
II. CARACTERIZACIÓN DEL SOCIO PROFESIONAL COMO TRABAJADOR AUTÓNOMO EN LAS SOCIEDADES PROFESIONALES NO LABORALES58	58
III. LA ACTIVIDAD PROFESIONAL POR CUENTA AJENA DEL SOCIO TRABAJADOR PROFESIONAL EN LAS SOCIEDADES LABORALES PROFESIONALES68	68
1. Las notas de laboralidad y su compatibilidad con la posición societaria del socio trabajador profesional en la «sociedad laboral profesional»68	68
2. Objeto y retribución de la prestación accesoria obligatoria en la «sociedad laboral profesional»74	74
3. Especialidades en el estatuto laboral del socio trabajador profesional76	76
4. Efectos de la extinción de la relación laboral del socio trabajador profesional ..78	78
5. Las restricciones a la contratación de plantilla externa en la «sociedad laboral profesional»80	80
IV. EL ESTATUTO LABORAL DEL TRABAJADOR PROFESIONAL NO SOCIO 81	81
1. La aplicación del Derecho común del trabajo81	81
2. La singularidad de relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos profesionales, individuales o colectivos82	82
3. Encuadramiento y protección social de los socios trabajadores no profesionales y de los trabajadores profesionales no socios84	84
V. CONCLUSIONES84	84
VI. BIBLIOGRAFÍA.....86	86

CAPÍTULO III

LOS SOCIOS TRABAJADORES PROFESIONALES DE LAS SOCIEDADES LABORALES PROFESIONALES. ENCUADRAMIENTO EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL O INCORPORACIÓN A MUTUALIDADES ALTERNATIVAS89

I. INTRODUCCIÓN.....89	89
II. EL ENCUADRAMIENTO EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL DEL SOCIO PROFESIONAL EN UNA SOCIEDAD LABORAL PROFESIONAL ..91	91
1. Las previsiones de su encuadramiento en la Ley de Sociedades Profesionales y en la Ley General de la Seguridad Social91	91

2. Incidencia del encuadramiento en atención a la forma societaria elegida por los socios profesionales. El caso de las sociedades laborales	93
2.1. Referencia al encuadramiento en el sistema de Seguridad Social de los socios trabajadores	94
2.2. El caso de los socios profesionales de la sociedad laboral	95
III. LOS ACTOS INSTRUMENTALES DE AFILIACIÓN, ALTAS, BAJAS Y VARIACIONES DE DATOS DE LOS SOCIOS PROFESIONALES	
ENCUADRADOS EN EL RETA	100
1. Afiliación	100
2. Altas, bajas y variaciones de datos	102
2.1. Altas	102
2.2. Bajas	105
2.3. Variaciones de datos del profesional.....	106
3. Pluriactividad del socio profesional.....	106
4. Contingencias de cobertura obligatoria y voluntaria	107
IV. COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN.....	107
1. Los sujetos obligados y responsables de la cotización.....	108
2. La obligación de cotizar. Aspectos más relevantes	108
2.1. Obligación de cotizar por rendimientos anuales obtenidos.....	108
2.2. Elección, determinación, cambios y actualizaciones de la base de cotización.....	110
2.3. Base mínima y máxima	113
2.4. Bases de cotización singulares.....	114
2.5. Aplicación transitoria del sistema de cotización por ingresos reales	116
2.6. Tipos de cotización	119
2.7. La regularización anual o cotización definitiva.....	121
2.8. Dinámica de la obligación de cotizar	129
2.9. Cotización en determinadas situaciones.....	131
3. Beneficios en materia de cotización para los profesionales por cuenta propia o autónomos	134
3.1. Aspectos generales	134
3.2. Beneficios en la cotización	138
V. SU INCORPORACIÓN A MUTUALIDADES ALTERNATIVAS A LA SEGURIDAD SOCIAL	148
VI. CONCLUSIONES.....	152
VII. BIBLIOGRAFÍA	154

CAPÍTULO IV

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS SOCIOS TRABAJADORES PROFESIONALES DE LAS SOCIEDADES LABORALES PROFESIONALES.

SEGURIDAD SOCIAL. MUTUALIDADES ALTERNATIVAS

I. ACCIÓN PROTECTORA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL. SINGULARIDADES DE LA PROTECCIÓN EN EL RETA.....	157
1. Introducción	157
2. Contingencias cubiertas y prestaciones	158
3. El accidente de trabajo y la enfermedad profesional	162

4. Las prestaciones en el nivel contributivo de la seguridad social.....	166
4.1. Asistencia sanitaria	167
4.2. Incapacidad temporal	167
4.3. Nacimiento y cuidado del menor y corresponsabilidad en el cuidado del lactante.....	172
4.4. Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.....	174
4.5. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave	176
4.6. Incapacidad permanente y lesiones permanentes no invalidantes.....	176
4.7. Jubilación.....	178
4.8. Muerte y supervivencia	186
4.9. Protección a la familia	188
4.10. Cese en la actividad	188
5. Prestaciones complementarias, no contributivas y de otras ramas de la protección social pública	193
II. LA PROTECCIÓN ALTERNATIVA AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL DE CARÁCTER MUTUALISTA	195
III. CONCLUSIONES.....	200
IV. BIBLIOGRAFÍA	202

PRÓLOGO

I. Desde la entrada en vigor de la Ley 2/2007, de 15 de marzo, de Sociedades Profesionales (LSP), la figura de la sociedad profesional ha ido experimentado un inesperado y prácticamente constante volumen de constituciones a lo largo de los años. Atendiendo a los datos publicados en el Portal Estadístico Registral, desde 2007 se han creado en España 24.223 sociedades profesionales¹. Se desconoce, sin embargo [pues no lo reflejan las estadísticas analizadas] la forma social adoptada por los profesionales titulados para el ejercicio en común de su profesión bajo las exigencias de la ley reguladora de las sociedades profesionales. Alguna información ofrece, por ejemplo, la web del Consejo General de la Abogacía Española, de cuyos datos resulta que la forma social más demandada por sus colegiados para constituir una sociedad profesional es la sociedad de responsabilidad limitada (663), seguida por la sociedad civil (414). Probablemente esta misma tendencia sea la que se constate en el resto de Colegios Profesionales pues no en vano la sociedad limitada es la primera en el ranking de las formas sociales elegidas por los operadores para la puesta en marcha de un proyecto empresarial.

La realidad descrita respalda la afirmación de que el ejercicio en común de una actividad profesional titulada de las que precisan colegiación bajo el paraguas de una persona jurídica (la sociedad profesional) a la que se imputen los derechos y obligaciones de la actividad profesional desarrollada (sin perjuicio, obviamente, de la responsabilidad personal que corresponda a los profesionales), es una salida empresarial atractiva para quienes reúnan los requisitos exigidos para el ejercicio de la actividad profesional de que se trate y deseen hacerlo junto con otros colegas. La prestación de servicios profesionales en grupo (la agrupación de profesionales) constituye una de las tendencias más acentuadas y crecientes en el mercado de estos servicios, estando en la base de su éxito también una cuestión estructural,

¹ Disponible en https://www.registradores.org/actualidad/portal-estadistico-registral/estadisticas-mercantiles#portlet_com_liferay_journal_content_web_portlet_JournalContentPortlet_INSTANCE_210Inub8fs2s

como lo es la extraordinaria importancia que ha adquirido el sector de los servicios profesionales en la economía moderna.

En la decisión de optar por el ejercicio societario de la actividad profesional tiene especial relieve el componente económico: un proyecto común de despacho, estudio o gabinete profesional coloca a sus ejercientes en mejor posición competitiva que la de los individuales gracias a las economías de escala y de producción que conlleva el ejercicio en común de la actividad profesional. Este componente económico enlaza con la situación real de los jóvenes profesionales colegiados, para quienes el ejercicio profesional individual supone un coste inasumible, verdaderamente impeditivo de la actividad por cuenta propia. Y para quienes, por otra parte, el acceso a despachos, estudios o gabinetes profesionales ya consolidados en cuanto a nivel de éxito y reputación no es fácil pues está sometido a condiciones muy restrictivas y, además, no siempre el puesto al que finalmente se consigue acceder corresponde al nivel o categoría profesional del aspirante.

II. Las condiciones que ofrece el mercado de trabajo a los profesionales colegiados están, pues, incidiendo en lo que se ha venido en llamar la “societarización” del ejercicio profesional o, visto desde otra perspectiva, en la canalización de las actividades profesionales tituladas hacia el emprendimiento colectivo. El informe titulado “Presente y futuro del emprendimiento: Tendencias y Desafíos en el Ecosistema Startup”, publicado por OBS Business School², confirma que en España los nuevos emprendedores tienen, mayoritariamente, un alto nivel educativo; y según el “Mapa del Emprendimiento South Summit 2024”³, su edad oscila en torno a los 38 años (suponiendo este dato un envejecimiento con respecto a 2022, por ejemplo, donde la edad se cifraba en 33 años⁴). Los datos apuntados no deben producir extrañeza puesto que el sistema productivo español, habida cuenta los profundos cambios sufridos durante las últimas décadas, demanda conocimientos, aptitudes y competencias específicas, así como una formación cada vez más sectorizada de aquellos conocidos como “nuevos jóvenes profesionales”. No reflejan los informes anteriores, sin embargo, el tipo de actividad económica o profesional a la que se dirigen las iniciativas emprendedoras.

Quizá una de las razones que está provocando esta etapa de expansión y crecimiento del emprendimiento (individual o colectivo) guarda relación con la

² Informe Publicado en enero de 2024. Disponible en https://marketing.onlinebschool.es/Prensa/Informes/OBS_Presente%20y%20Futuro%20del%20Emprendimiento.pdf

³ Disponible en <https://www.southsummit.io/wp-content/uploads/2024/10/VWEB-MAPA-EMPREDIMIENTO-2024.pdf>

⁴ Disponible en <https://www.southsummit.co/wp-content/uploads/2022/10/MAPA-EMPREDIMIENTO-2022-VERSION-COMPLETA.pdf>

pérdida de popularidad del trabajo asalariado y la intención de ganarse la vida dignamente consiguiendo, además, una efectiva y real conciliación de trabajo y familia. Esta circunstancia tiene reflejo en dos grupos poblacionales diversos: por un lado, en el de los jóvenes titulados en busca de sus primeras salidas laborales y, por otro, en el de los profesionales de edad media que abandonan el mercado de trabajo tradicional y se integran en el ecosistema emprendedor.

Si atendemos al grupo de los jóvenes profesionales titulados, se observa que los empleos en los que se ocupan no siempre guardan correspondencia con sus niveles de estudios, no siendo tampoco las condiciones en que se desenvuelven las más adecuadas. El “Informe Cambios en los Perfiles Profesionales y Necesidades de Formación Profesional en España, Perspectiva 2030”, elaborado por la Fundación CEOE y el Centro del Conocimiento e Innovación de CaixaBank Dualiza⁵, constataba el excesivo número de personas con titulación universitaria que ejercen ocupaciones por debajo de su nivel de formación, incluso ocupaciones elementales. Tendencia que no parece venir justificada por criterios propios de la dinámica del mercado de trabajo, sino que deriva del proceso de transformación de las bases sobre las que se asentaba el modelo industrial de cualificación y que ha dado lugar a un nuevo modelo basado en la relación persona-trabajo y en competencias tecnológicas y digitales. Esta realidad provoca en los titulados universitarios la búsqueda de salidas laborales o profesionales basadas en el autoempleo. A este respecto, según el Informe GEM España 2023-2024⁶, la tasa de emprendimiento entre la población con nivel educativo más alto es cada vez mayor: en torno al 11% de las iniciativas emprendedoras son de nivel tecnológico medio-alto y un 13% de emprendedores potenciales, hombres y mujeres, tienen nivel universitario.

Por lo que se refiere a quienes se incorporan al ecosistema emprendedor tras abandonar el mercado tradicional de trabajo, según constata el “Mapa del Emprendimiento South Summit 2024” citado, su perfil de edad supera los 40 años y nivel de titulación universitaria se sitúa en el 98% para los grados y en el 80% para los másteres y/o PHDs. En cuanto a su procedencia, estos nuevos emprendedores provienen de posiciones de empleados de empresa en un 49%. La alternativa del emprendimiento en este grupo poblacional se concibe como una de las variables más importantes en los llamados procesos de reinversión profesional. Según el “Libro Blanco de Reinversión Profesional” publicado por el Work of the Future

⁵ Disponible en <https://www.caixabankdualiza.es/recursos/doc/portal/2022/06/23/cambios-en-los-perfiles-profesionales97650.pdf>

⁶ Disponible en <https://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/Informes-Nacionales/Informe-GEM-Espana-2023-2024.pdf>

Centre de EAE Business School⁷, el nuevo entorno económico está condicionando el mercado de trabajo, modificando profesiones tradicionales e impulsando nuevos sectores. Los titulados STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas), por ejemplo, son los que en este momento disfrutan de mejores condiciones laborales, mientras que las profesiones tituladas más tradicionales se han visto impactadas negativamente por los efectos de la automatización y la transformación digital. Es por ello que, en sectores como la consultoría, la asesoría y la auditoría, destaca la tendencia a la reinención profesional mediante el emprendimiento al permitirles mejorar sus entornos de trabajo, encontrar alternativas menos rígidas o equilibrar su balance entre vida laboral y familiar. Según el Libro Blanco citado, los profesionales titulados que tienden a reinventarse a través del emprendimiento son quienes acreditan de 4 a 6 y entre 11 a 20 años de experiencia laboral.

III. En atención a lo expuesto, cabe concluir que el emprendimiento se erige como una alternativa clave tanto para jóvenes egresados universitarios con ambición profesional como para profesionales colegiados con experiencia que buscan avanzar en su carrera reinventándose a través de proyectos emprendedores. Ahora bien, en la situación económica actual no tiene cabida -por profundamente erróneo- el argumento histórico y romántico de que el carácter personal del ejercicio de las profesiones tituladas (abogacía, servicios de arquitectura, ingeniería, medicina, etc.) hace que el profesional pueda prestar sus servicios sólo con su actividad y conocimientos -su capacidad intelectual-, sin necesidad de medios materiales para el desempeño de sus servicios dada su escasa relevancia. Y no tiene cabida porque tal argumento se encuentra muy alejado de la realidad: el profesional colegiado precisa de medios personales y/o materiales para la ordenación propia de su actividad, de modo que poder contar con un equipo de colaboradores, así como como poder disponer de instalaciones, equipos informáticos, maquinaria especializada, etc., son elementos claramente necesarios para el desarrollo de los servicios profesionales titulados a prestar por este tipo de emprendedor.

Quizá esta razón es la que pueda estar detrás del escaso atractivo que para este tipo de profesionales ha tenido la fórmula articulada por el legislador español para fomentar el emprendimiento, entre otros, en el colectivo de los profesionales liberales. Recordemos que, reconociendo los costes que conlleva del ejercicio privado de una profesión o actividad económica y con la intención de favorecer el emprendimiento, la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, acuñó la figura del emprendedor (individual) de responsabilidad limitada, sujeto a quien le ofrece la posibilidad de

⁷ Disponible en <https://www.eae.es/actualidad/noticias/eae-publica-el-libro-blanco-de-reinencion-profesional-una-iniciativa-del-work-future-centre-de-eae>

excluir tanto su vivienda habitual como los bienes de equipo productivo afectos a la explotación (y los que los reemplacen), del riesgo propio de la actividad económica o profesional que realice; esto es, que no puedan ser embargados por los acreedores que surjan del ejercicio de tal actividad para el cobro de sus créditos. Sin embargo, esta medida de fomento no parece haber convencido a los potenciales emprendedores pues, según los datos publicados en el Portal Estadístico Registral⁸, desde 2013 hasta enero de 2024 sólo se han inscrito en el Registro Mercantil 216 emprendedores de responsabilidad limitada.

IV. El emprendimiento colectivo en el sector de las profesiones tituladas precisadas de colegiación se abre, entonces, como la opción más favorable. En este marco, las formas sociales que permiten al profesional titulado simultanear las posiciones de socio y de trabajador, básicamente cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales, son las que se presentan como alternativa fáctica realista a tal emprendimiento. Y no hay impedimento en la Ley de Sociedades Profesionales para ello. En particular, la sociedad laboral ofrece a los socios la posibilidad de simultanear la condición de titular de los medios de producción con la prestación de servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido, y ello bajo el paraguas de la ausencia de responsabilidad por las deudas sociales que proporciona que la calificación laboral de la entidad se asiente sobre la base de una sociedad anónima o de responsabilidad limitada, formas sociales de capital por excelencia. Las condiciones no pueden ser más seductoras.

En particular, la sociedad laboral profesional ha sido objeto de un detenido y pormenorizado análisis en la obra colectiva *La sociedad laboral profesional. Una figura societaria en estudio* (Aranzadi/2023) que tuve ocasión de codirigir junto con la profesora Mercedes Farias Batlle. En dicho trabajo, hasta ahora único sobre esta temática, se logra superar el discurso de la especialidad tipológica y se consigue la mixtura de los tipos especiales sociedad laboral y sociedad profesional en las formas sociales permisivas tanto de la condición laboral (exclusivamente anónima y limitada) como profesional (opcionalmente anónima y limitada, entre otras muchas). La estructura receptora del híbrido resultante es la de sociedad anónima o limitada laboral, cuyos perfiles vienen determinados por la conjugación de las reglas propias del tipo empírico (Ley de Sociedades de Capital) moduladas según las previsiones especiales de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas (LSLyP). Este combinado es el que, finalmente, se acomoda, además, a las exigencias de la Ley de Sociedades Profesionales. En definitiva, es la forma

⁸ Disponible en https://www.registradores.org/actualidad/portal-estadistico-registral/estadisticas-mercantiles#portlet_com_liferay_journal_content_web_portlet_JournalContentPortlet_INSTANCE_210Inub8fs2s

sociedad anónima o sociedad limitada la que acoge primero al tipo especial laboral y después al tipo especial profesional modulando las tres normas citadas para lograr una armonización perfecta de esta hibridación, resultando un tipo especial *dual* de sociedad anónima o limitada: la laboral profesional.

En la sociedad laboral profesional, como sostuve en la obra comentada, la pieza clave para su articulación son los socios trabajadores profesionales pues ejercitarán en común la actividad profesional propia del objeto social como base fundamental de la comunidad de trabajo; y tal prestación de servicios la realizarán en su condición de socios. Ahora bien, como el legislador ha decidido que los socios trabajadores de las sociedades laborales sean sujetos de una relación laboral con la sociedad (condición de socio *plus* contrato de trabajo) y que los socios de las sociedades profesionales deban prestar su actividad profesional en la sociedad (condición de socio *plus* prestación de servicios), los socios trabajadores profesionales de la figura sociedad laboral profesional compatibilizarán tales reglas a través del instituto de las prestaciones accesorias. De este modo, sobre el socio trabajador profesional pesa, para serlo, la obligación (necesaria) de aportar al capital social y la obligación (imprescindible) de ejercer en común con el resto de socios la profesión propia del objeto social, siendo lícito materializar la prestación accesoria que propicie tal ejercicio a través de un contrato de trabajo. Son estas exigencias (asumidas por los autores de los dos primeros capítulos de la obra que ahora se prologa) las que hacen posible que los actos propios de la actividad profesional se ejecuten directamente bajo la razón o denominación social de la sociedad laboral profesional y que se le atribuyan a ésta los derechos y obligaciones inherentes al ejercicio de la actividad profesional como titular de la relación jurídica establecida con el cliente (art. 1.3º LSP).

V. Resulta evidente, ante lo expuesto, que la cuestión esencial en el engranaje que da lugar al tipo especial dual sociedad laboral profesional está referida a la imprescindible y particular prestación accesoria que vienen obligados a realizar los socios trabajadores profesionales en y para la sociedad [anónima o limitada] laboral profesional. Esta prestación consiste en el *ejercicio en común de la actividad profesional* que constituya el objeto social de la entidad (art. 17.2 en relación con los arts. 1,4 y 5 LSP) de forma personal y directa en virtud de una *relación laboral por tiempo indefinido* (art. 1.1.a) LSLyP). La prestación accesoria que inexcusablemente llevan aparejada las acciones o participaciones del socio [trabajador] profesional se recogerá en el contrato de trabajo que el socio trabajador [profesional] suscriba con la sociedad laboral profesional a la que pertenece. Es así como se produce la doble y simultánea condición de socio y de trabajador por cuenta ajena del socio trabajador profesional.

Es por ello que el capítulo primero de la presente obra, desarrollado por la profesora Irene Escuin Ibañez, pone particular acento en la obligación del socio trabajador profesional de realizar la prestación accesoria ligada a la actividad profesional, advirtiendo de la importancia de una clara delimitación estatutaria tanto de la actividad como del régimen laboral asociado, y de la necesidad de contar con criterios específicos en orden a la remuneración de las prestaciones accesorias vinculadas al contrato de trabajo del socio trabajador profesional. Este capítulo explora las diferentes tipologías de socios que tienen cabida en la sociedad laboral profesional (desde los trabajadores profesionales hasta los inversores) y analiza de forma minuciosa el estatuto jurídico del socio trabajador profesional subrayando la importancia de coordinar las facetas profesionales y laborales presentes en ellos en los diferentes escenarios de la vida societaria, entre otras muchas cuestiones.

Precisamente la faceta laboral del socio trabajador profesional es objeto de atención en el capítulo segundo, donde su autor, el profesor Faustino Cavas Martínez, defiende que los derechos económicos y profesionales y el régimen de responsabilidades que se predicán del socio trabajador profesional, en su condición de socio, no solo no constituyen un obstáculo para la constitución de una relación laboral entre el socio y la sociedad, sino que la hacen posible. Básicamente porque ha sido el propio legislador el que ha dado luz verde en la Ley de Sociedades Laborales y Participadas a la posibilidad de compatibilizar las dos dimensiones, societaria y laboral. Por esta razón concluye el autor que, si legalmente no se ha visto inconveniente en considerar compatible el estatuto de socio con las notas de laboralidad definitorias de un trabajador dependiente y por cuenta ajena en la sociedad laboral, tampoco debe haberlo para admitir la compatibilidad de ambos vínculos en una sociedad, la laboral profesional, que no es otra cosa que una especialización profesional del tipo sociedad laboral (anónima o limitada) que le sirve de soporte estructural. Derivado de lo anterior, de suma trascendencia es también su entendimiento de que no es la norma sobre encuadramiento en el sistema de Seguridad Social la que determina el estatuto laboral del socio trabajador profesional sino a la inversa, es la naturaleza jurídica del vínculo la que condiciona el régimen de protección social aplicable, siendo así posible conjugar los estatutos societario y laboral en el seno de la sociedad laboral profesional. Las importantes premisas apuntadas conllevan la nítida y relevante distinción que se articula en este capítulo segundo sobre las características y régimen jurídico del “socio profesional” de una sociedad profesional *no laboral* como trabajador autónomo, y las características y régimen jurídico especialísimos de la actividad profesional por cuenta ajena que desempeña el “socio trabajador profesional” de una sociedad *laboral* profesional.

VI. La distinción apuntada es esencial, junto con otras propias del régimen jurídico de la sociedad laboral y de la sociedad profesional [puestas de manifiesto en los dos primeros capítulos de la presente obra], para el correcto encuadramiento en la Seguridad Social de las personas administradoras y socias de la sociedad laboral profesional y la consiguiente y adecuada protección social. Tema éste de delicada transcendencia por su capacidad de incidir en la efectividad material en el tráfico jurídico de este tipo especial dual que es la sociedad laboral profesional.

Si atendemos a los *socios trabajadores de las sociedades laborales “ordinarias o no profesionales”*, éstos quedan incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social si su participación en el capital respeta lo previsto en la Ley de Sociedades Laborales y Participadas (también si son administradores, siempre que el cargo no conlleve funciones de dirección y gerencia, ni posean el control de la sociedad). Igualmente se adscriben a dicho Régimen, como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los socios trabajadores administradores que, por esta condición, realicen funciones de dirección y gerencia, siendo retribuidos por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección, y no posean su control. Sin embargo, cuando la participación en el capital de los socios trabajadores -junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan- alcance, al menos, el cincuenta por ciento, quedan incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares). Este diseño es el que establece la Ley General de la Seguridad Social.

En el caso de los *socios profesionales personas físicas de las sociedades profesionales “ordinarias o no laborales”* se considera, en general, que la remisión que hace la Ley de Sociedades Profesionales (DA5ª) a la Ley General de la Seguridad Social (DA18ª) implica su inclusión en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (o en la Mutuality correspondiente), sin ahondar en la posibilidad de otro encuadramiento, como en el Régimen General. Y, a nuestro juicio, se debería explorar tal opción, básicamente porque la citada DA18ª se refiere a los profesionales colegiados “que ejerzan una actividad por cuenta propia”, circunstancia que no concurre en los socios profesionales de la sociedad profesional ya que éstos “ejercen la actividad en común” bajo la razón o denominación social de la sociedad, a la que se le atribuyen los derechos y obligaciones inherentes al ejercicio de la actividad profesional como titular de la relación jurídica establecida con el cliente. La relevancia de esta nota bien merecería una detenida reflexión por parte de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social pues el

ejercicio en común de una actividad profesional colegiada bajo el paraguas de la sociedad profesional regulada en la Ley de Sociedades Profesionales, no implica ejercicio profesional por cuenta propia y tampoco relación laboral de carácter especial. De ahí la cuestionable derivación de los socios profesionales al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (o Mutualidad). Quizá se debería tomar conciencia de esta disfunción y pasar a ofrecer una interpretación conducente a una solución racional en el orden lógico al problema, atendiendo a las situaciones que encierran identidad de razón.

Por las razones apuntadas, cuando se trata de decidir el encuadramiento en la Seguridad Social de los *socios trabajadores profesionales de una sociedad laboral profesional*, habida cuenta que no van a realizar una actividad por cuenta propia sino por cuenta de la sociedad (doble condición de socio y de trabajador), la solución no debería generar duda. Puesto que la prestación accesoria a la que se obligan los socios (consistente en el ejercicio en común de la actividad profesional) la realizarán de forma personal y directa en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido (contrato de trabajo), se aplicarán las previsiones que la Ley General de la Seguridad Social contiene para los socios trabajadores de la sociedad laboral. La consecuencia es el encuadramiento de estos socios trabajadores profesionales en el Régimen General de la Seguridad Social [así como el de quienes, además, sean administradores con funciones de dirección y gerencia siendo retribuidos por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección, y no posean su control] con independencia de la naturaleza de la actividad que presten -en nuestro caso, la propia de una profesión colegiada-. Obviamente, cuando la participación en el capital de los socios trabajadores profesionales (junto con el cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan) alcance, al menos, el cincuenta por ciento, quedarán incluidos en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos porque la Ley así lo dispone -como también se indicó-; régimen que podrán evitar acreditando que el ejercicio del control efectivo de la sociedad laboral profesional requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.

Dejando la puerta abierta a esta interpretación, el autor de los capítulos tercero y cuarto de la presente obra, el profesor Guillermo Rodríguez Iniesta, se centra, no obstante, en el encuadramiento en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de los socios profesionales de una sociedad laboral profesional, prescindiendo de la condición de socios trabajadores que también ostentan. Se ocupa el autor, consecuentemente, y de forma detallada, de los actos instrumentales

de encuadramiento en dicho Régimen, de la cotización y recaudación, de la posible incorporación de los socios profesionales a mutualidades alternativas, así como de la acción protectora propia del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, así como de la prevista en las mutualidades citadas.

Queda, pues, seguir avanzando en hacer comprensible a los operadores jurídicos la doble condición de socio y trabajador del socio profesional en la sociedad laboral profesional. Sólo tal comprensión permitirá romper la inercia del encuadramiento de sus socios trabajadores profesionales en la Seguridad Social atendiendo exclusivamente al vocablo “profesional” de la figura (que parece conducir al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos) para centrar y fijar la cuestión en el vocablo “trabajador” (que conduce, principalmente, al Régimen General). Y es que es a la naturaleza del vínculo (el contrato de trabajo) y no a la actividad (profesional) a desarrollar en el marco de ese vínculo, a la que, consideramos, se ha de atender para determinar el adecuado encuadramiento y protección de los socios trabajadores profesionales en materia de Seguridad Social.

Es por ello que el presente libro está llamado a desempeñar un importante papel en la tarea indicada. Mi felicitación a los autores por el resultado alcanzado, por no escatimar esfuerzos a la hora de desarrollar, con claridad y rigor, el tema elegido y mi invitación a los lectores a adentrarse en las páginas que siguen.

ROSALÍA ALFONSO SÁNCHEZ

Catedrática de Derecho Mercantil

Directora de la Cátedra de Economía Social

Universidad de Murcia

ABREVIATURAS

BOE	___	Boletín Oficial del Estado
CC	_____	Código Civil
CE	_____	Constitución Española de 1978
ECLI	___	Identificador europeo de jurisprudencia
EGAE	___	Estatuto General de la Abogacía Española
ET	_____	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores
INSS	___	Instituto Nacional de la Seguridad Social
FOGASA	_	Fondo de Garantía Salarial
LE	_____	Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo
LES	___	Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social
LETA	___	Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo
LGSS	___	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
LIRPF	___	Ley 35/2026, de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas y modificación parcial de las leyes de los impuestos sobre sociedades, sobre la renta de no residentes y sobre el patrimonio
LPGE	_____	Ley de Presupuestos Generales del Estado
LSC	_____	Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital
LSLyP	___	Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas
LSP	_____	Ley 2/2007, de 15 de marzo, de Sociedades Profesionales
MTES	___	Ministerio de Trabajo y Economía Social
O.	_____	Orden

RAAB ____ Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, Reglamento General de inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social

Rec. ____ Recurso

Rcud. ____ Recurso de casación para la unificación de doctrina

RCL ____ RD 2064/1995, de 22 diciembre, que aprueba el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social

RD ____ Real Decreto

RDL ____ Real Decreto Legislativo

RD-Ley ____ Real Decreto Ley

Res. ____ Resolución

RETA ____ Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos

RGR ____ RD 1415/2004, de 11 de junio, que aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social

RGSS ____ Régimen General de la Seguridad Social

Roj ____ Identificador nacional de jurisprudencia

SA ____ Sociedad Anónima

SAL ____ Sociedad Anónima Laboral

SAp ____ Sociedad Anónima Profesional

SALp ____ Sociedad Anónima Laboral Profesional

SRL ____ Sociedad de Responsabilidad Limitada

SRLl ____ Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral

SRLp ____ Sociedad de Responsabilidad Limitada Profesional

SRLlp ____ Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral Profesional

SOC ____ Social

STS ____ Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ ____ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

TS ____ Tribunal Supremo

TSJ ____ Tribunal Superior de Justicia

CAPÍTULO I

LA SOCIEDAD LABORAL PROFESIONAL ¿UN HÍBRIDO ENTRE LA SOCIEDAD LABORAL Y LA SOCIEDAD PROFESIONAL?

IRENE ESCUÍN IBÁÑEZ
*Profesora Titular Derecho Mercantil
Universidad Politécnica de Cartagena*

I. CONFIGURACIÓN JURÍDICA DEL TIPO HÍBRIDO SOCIEDAD LABORAL PROFESIONAL

1. La sociedad laboral y la sociedad profesional como tipos societarios especiales de carácter transversal

La sociedad laboral profesional representa una estructura societaria compleja que se organiza jurídicamente entorno a dos tipos distintos. Por un lado, estamos ante *una sociedad laboral*, entendida como aquella en la que más del cincuenta por cien de su capital social debe estar en manos de socios trabajadores que prestan sus servicios retribuidos de acuerdo con una relación de trabajo estable y duradera. Siendo esta la definición del art. 1.2 LSLyP, de ella no se deriva la intención de crear un tipo social nuevo. El legislador ha configurado a la sociedad laboral, más bien, como un tipo especial trasversal que, sobre el esqueleto de una sociedad capitalista, ya sea anónima o limitada, incorpora las reglas especiales de la laboralidad, reglas que pueden resumirse básicamente en dos. Por un lado, la necesidad de que los socios que ostenten la mayoría del capital social sean al mismo tiempo trabajadores

indefinidos y, por otro, el incentivo de que los trabajadores por cuenta ajena puedan acceder fácilmente a la condición de socio¹.

Pero además estamos ante un híbrido incorpora simultáneamente a *la sociedad profesional*, entendida como una comunidad de trabajo controlada por socios que contribuyen a la realización del objeto social mediante el ejercicio de su profesión (art. 1.1 LSP)². Este tipo societario, al igual que la sociedad laboral, tampoco representa en sí mismo una forma jurídica nueva, sino que aparece como un tipo especial transversal que, sobre el modelo genérico de anónima, limitada o incluso de sociedad personalista³, incorpora sus rasgos definitorios: por un lado, el ejercicio en común de la actividad profesional a través de la persona jurídica y, por otro, la inexcusable presencia de socios profesionales como personas físicas que reúnen los requisitos exigidos para el ejercicio de dicha actividad⁴.

2. La incorporación de la especialidad profesional en la sociedad laboral

Tomando como punto de partida estos dos tipos especiales transversales, la configuración concreta del híbrido societario objeto del presente estudio debe realizarse utilizando la sociedad anónima o limitada laboral como estructura receptora a la que se acomodan posteriormente las especialidades propias de la sociedad profesional, en función de lo establecido en art. 1.2 LSP⁵. De acuerdo con este último, la sociedad profesional puede constituirse con arreglo a cualesquiera formas societarias previstas en las leyes, por tanto, no existe obstáculo legal para

¹ ALFONSO SÁNCHEZ, R., “La sociedad laboral como tipo especial receptor del tipo especial sociedad profesional”, AA.VV., *La sociedad laboral profesional: una figura societaria en estudio* (Dir. ALFONSO SÁNCHEZ, R./FARIAS BATLLÉ, M.), Aranzadi, Cizur Menor, 2023, p. 49.

² Véase definición en PAZ-ARES RODRÍGUEZ, C., “El concepto de sociedad profesional”, *Revista de Derecho de Sociedades*, núm. 54, 2018, p. 202.

³ En principio, la estructura que mejor se adapta a este ejemplo de comunidad de trabajo sería la sociedad personalista, como sociedad de carácter cerrado que admite la figura del socio industrial (FERNÁNDEZ DE CÓRDOVA CLARÓS, I., “Las sociedades profesionales de capital”, *Anales de la Academia Matritense de Notariado*, tomo 47, 2009, pp. 42-43). Sin embargo, nada obsta para que las sociedades profesionales puedan configurarse de acuerdo con un modelo de sociedad capitalista. Véase definición en PAZ-ARES RODRÍGUEZ, C., “Las sociedades profesionales: principios y bases de la regulación proyectada”, *Revista Crítica de Derecho Inmobiliario*, núm. 653, 1999, p. 1257.

⁴ Véase ALFONSO SÁNCHEZ, R., “La sociedad laboral como tipo especial”, *cit.*, p. 57.

⁵ Respecto a la libertad organizativa de la sociedad profesional, ALFONSO SÁNCHEZ, R., “La sociedad laboral como tipo especial”, *cit.*, p. 63. *Id.* “Configuración tipológica de la sociedad profesional con forma cooperativa y competencia registral”, *Cooperativismo y Economía Social*, núm. 38, 2015-16, pp. 109-134.

que esta última se organice sobre el armazón de la sociedad laboral incorporando las exigencias y especialidades derivadas de la profesionalidad.

Tal posibilidad no significa, sin embargo, que la tarea de acoplar ambos regímenes jurídicos sea sencilla. La configuración de este híbrido jurídico hace necesaria una adecuada combinación entre normativa, autonomía privada estatutaria y recurso interpretativo a través de la conclusión de pactos parasociales que respete, en todo caso, los límites de la especialidad tanto laboral como profesional. El resultado será la obtención de una fórmula organizativa mixta controlada socios que reúnen al mismo tiempo la condición de profesionales titulados y de trabajadores, y que resulta ventajosa en la medida en que permite obtener un rendimiento económico por el desarrollo del trabajo y por la percepción de dividendos, permite vincular el buen nombre y prestigio profesional de sus miembros a estrategias de responsabilidad social y sostenibilidad y a disfrutar de las políticas de fomento de la economía social⁶.

II. EL OBJETO SOCIAL DE LA SOCIEDAD LABORAL PROFESIONAL

El objeto social de esta fórmula híbrida consiste, a tenor del art. 1.2 LSP, en el *ejercicio en común de una actividad profesional* por parte de socios que reúnen, al mismo tiempo, la condición de trabajadores. En función de ello, el objeto social vendrá determinado por la profesión titulada concreta para la que estén habilitados los socios, adquiriendo un carácter exclusivo. Quiere decir ello que el objeto habrá de expresar las actividades concretas en las que se materializa la profesión sujeta a una colegiación obligatoria⁷.

Pero el hecho de que el objeto social de este híbrido societario se fundamente sobre la idea de una comunidad de trabajo genera también importantes consecuencias a la hora de delimitar el *contenido de la aportación de los socios de control*. Estos últimos, como socios trabajadores de una sociedad laboral, tendrán la obligación (necesaria) de aportar capital social, pero simultáneamente, como socios profesionales, también soportarán la obligación (imprescindible) de ejercer en común la profesión propia del objeto social. La incorporación de su obligación de aportar capital al esquema de la sociedad laboral no plantea problemas porque

⁶ En este sentido, ALFONSO SÁNCHEZ, R., “La sociedad laboral como tipo especial”, *cit.*, p. 63.

⁷ En tales términos, RDGSJyFP, de 18-3-2021 (BOE de 28 de abril), comentada por EMBID IRUJO, J.M., “La consultoría de gestión empresarial no es actividad empresarial (al menos, por el momento)”, *Rincón de Commenda*, 28-5-2021 (<https://www.commenda.es/rincon-de-commenda/la-consultoria-de-gestion-empresarial-no-es-actividad-profesional-al-menos-por-el-momento/>), citado en ALFONSO SÁNCHEZ, R., “La sociedad laboral como tipo especial”, *cit.*, p. 66

estamos ante sociedades de base capitalista. Mayores problemas plantea, sin embargo, la incorporación del componente profesional de su aportación. La sociedad laboral, ya sea anónima o limitada, no permite capitalizar el trabajo o los servicios, con lo cual la obligación de desarrollar en común la actividad profesional no podrá incorporarse a la sociedad vía aportación, sino recurriendo a otro tipo de instrumento jurídico como puede ser la prestación accesorio. Su previsión en los estatutos de una sociedad laboral profesional adquiere, de esta forma, un papel muy relevante porque permite la configuración de una fórmula societaria mixta en la que los socios de control asuman simultáneamente la obligación de aportar capital y de desarrollar una actividad profesional, en la medida en que esta última queda incorporada como tal a través del pacto de prestación accesorio⁸. Si bien este último es el vehículo que propicia, como hemos visto, el desarrollo de la actividad profesional conviene matizar ahora que esta actividad debe materializarse en un contrato de trabajo que determine los derechos y obligaciones de las partes y que otorgue al socio profesional su condición de trabajador, aspecto éste que, por otra parte, determina la condición de laboral de nuestro híbrido societario⁹.

III. LA BASE SUBJETIVA DE LA SOCIEDAD LABORAL PROFESIONAL

1. Tipos de socio

1.1. Socio trabajador profesional

El socio trabajador profesional representa la clase natural de socio de este híbrido societario¹⁰, del cual debe ostentar la titularidad de más de la mitad del capital social y de los derechos de voto. Respecto a su configuración jurídica, ya hemos avanzado algunas ideas. Hemos visto que se trata de una tipología de socio en la que concurre una faceta doble, por un lado, se trata de profesionales que contribuyen directamente al desarrollo del objeto social disponiendo de la titulación necesaria para ello de acuerdo con lo establecido en el art. 4.1 LSP, pero también son trabajadores sometidos a la legislación laboral y que se encuentran vinculados a la sociedad por medio de un contrato de trabajo indefinido, según el

⁸ ALFONSO SÁNCHEZ, R., “La sociedad laboral como tipo especial”, *cit.*, p. 75.

⁹ ALFONSO SÁNCHEZ, R., “La sociedad laboral como tipo especial”, *cit.*, p. 75.

¹⁰ En la delimitación de las distintas categorías de socio no se incluye la figura del socio exclusivamente profesional porque la función económica que se persigue al constituir una sociedad laboral profesional no es compatible con la existencia de socios profesionales que no mantienen relación laboral de carácter indefinido con la sociedad. Si se hará referencia, por el contrario, a los socios trabajadores no profesionales, en la medida en que su presencia en este tipo societario mixto no plantea inconveniente jurídico alguno.

art. 1.2.a) LSLyP, que modaliza, como hemos tenido oportunidad de exponer, la prestación accesorio exigida por la LSP.

De su *faceta profesional*, conviene detenerse en la especial naturaleza de las aportaciones que realiza el socio laboral profesional en el marco de esta fórmula que, en la práctica, funciona como una comunidad de trabajo. Concretamente, este último se compromete a realizar junto a su aportación de capital, *una actividad profesional de carácter personalísimo*¹¹. Esta contribución, más próxima al capital humano que al físico, debe canalizarse en el marco de una sociedad laboral profesional, como ya hemos comprobado, por la vía de las prestaciones accesorias, instrumento que permite poner a disposición de la sociedad de carácter capitalista conocimientos y experiencia técnica y profesional para desarrollar el objeto social. Bajo esta perspectiva, la prestación accesorio se convierte, en el marco de nuestro híbrido societario en una obligación legal¹² que, desde el punto de vista jurídico, sigue siendo accesorio a la aportación de capital, pero que desde el punto de vista económico asume un rol principal¹³.

La especial naturaleza de la aportación que realiza el socio trabajador profesional, no solo tiene como consecuencia la configuración obligatoria de prestaciones accesorias, sino que también tiene otro tipo de repercusiones a las que es necesario hacer referencia. Hablamos, en concreto, de la manera de representar las acciones que son titularidad de este tipo de socio en el caso de que la sociedad opte por el modelo de la sociedad anónima laboral profesional. En tal caso, y de acuerdo con el art. 17.1.a) LSP, *las acciones habrán de ser obligatoriamente nominativas*, precisamente porque el carácter personalísimo de la aportación que realiza incrementa la necesidad de control sobre el mismo. Es imprescindible poder identificar fácilmente y en todo momento a los socios que ostentan esta condición

¹¹ Esta naturaleza profesional de las aportaciones representa el elemento identificador de las sociedades profesionales, que permite establecer diferencias con otras figuras afines como las llamadas sociedades de intermediación o las sociedades cuasi profesionales. Las primeras serían sociedades instrumentales donde los socios no se reúnen con el propósito de contribuir al objeto social profesional mediante su aportación, sino simplemente para compartir gastos, para repartirse los resultados obtenidos o para mediar o poner en contacto a clientes. Las sociedades cuasi profesionales, por su parte, desarrollan actividades propias de una profesión, pero en ellas los socios no constituyen una comunidad de trabajo, sino que actúan simplemente como inversores aportando capital. Así, PAZ-ARES RODRÍGUEZ, C., “El concepto de sociedad profesional”, *cit.*, p. 215.

¹² En las sociedades profesionales, por tanto, las prestaciones accesorias consistentes en el desarrollo de la actividad profesional no tienen origen en un pacto estatutario sino que vienen establecidas por la propia ley, véase FERNÁNDEZ DE CÓRDOVA CLARÓS, I., “Las sociedades profesionales de capital”, *cit.*, p. 94-95.

¹³ VERDÚ CAÑETE, M^a J., *Sociedades profesionales*, *cit.*, p. 81.

a efectos de delimitar la composición de los órganos sociales, el procedimiento de transmisión de acciones o el régimen de responsabilidad aplicable, entre otros¹⁴.

En su *faceta laboral*, el socio trabajador profesional se caracteriza por estar vinculado a la sociedad por medio de un contrato de trabajo indefinido que recoge su prestación laboral, las condiciones de ejercicio y su remuneración. Partiendo de estas dos facetas, el supuesto de hecho más habitual de sociedad laboral profesional vendrá representado por aquella en la que la actividad profesional desarrollada por el socio trabajador profesional constituye simultáneamente el objeto de su prestación accesoria y el objeto de su contrato de trabajo. El supuesto, así descrito, plantea realmente una superposición de regímenes jurídicos distintos, concretamente el societario y el laboral, sobre una misma actividad profesional¹⁵, y su plasmación práctica plantea algunos interrogantes, siendo el primero de ellos el de si es jurídicamente posible.

Desde la perspectiva del concepto general de prestación accesoria parece que no existe dificultad alguna. El contenido de una prestación accesoria, consistente en un dar, hacer o en un simple no hacer, puede incluir la realización de una prestación de tracto sucesivo a cargo del socio, como puede ser el desarrollo de una actividad profesional. Lo normal es que este tipo de prestaciones se realicen bajo la forma de un contrato obligatorio entre la sociedad y el socio, básicamente porque su plasmación estatutaria exige no sólo la descripción de la actividad que debe desarrollar el socio, sino también el detalle de los derechos y deberes asumidos por ambas partes. Como consecuencia, en todas aquellas prestaciones accesorias consistentes en la realización de una actividad de tracto sucesivo habrá que considerar celebrado implícita o explícitamente un contrato de intercambio entre el socio y la sociedad que podrá tener o bien naturaleza laboral o bien reunir

¹⁴ FERNÁNDEZ DE CÓRDOVA CLARÓS, I., "Las sociedades profesionales de capital", *cit.*, p. 57. ROMERO FERNÁNDEZ, J.A., "Normas especiales para las sociedades profesionales de capitales", *Revista de Derecho Mercantil*, núm. 268, 2008, p. 582.

¹⁵ También podría darse el caso de que la prestación laboral incluida en el contrato de trabajo y la actividad profesional que contempla la prestación accesoria fueran diferentes. El supuesto, así planteado, no generaría mayores dificultades en la medida en que al tratarse de actividades diferentes, el régimen jurídico societario y el laboral discurrirían por caminos separados. Ejemplo de ello serían aquellos despachos profesionales donde los socios que ejercen de abogados, dentistas o arquitectos/as asumen también tareas propias de la gestión y administración del negocio. El ámbito profesional quedaría recogido en los estatutos, mientras que las tareas de gestión y administración tendrían su acomodo en el contrato de trabajo. Bajo esta configuración, la sociedad profesional laboral resultante tendría un carácter eminentemente cerrado y estaría controlada por socios con un papel muy relevante en la estructura social al abarcar funciones que afectan a todas las dimensiones de la empresa.

las características propias de un contrato de trabajo¹⁶. Trasladando estas ideas generales al supuesto concreto de una sociedad laboral profesional no habría dificultades en considerar que la actividad profesional reflejada en los estatutos como prestación accesoria se materializa en un contrato de trabajo indefinido suscrito por el socio y la sociedad en el que se incluyen los derechos, deberes y responsabilidades de ambas partes.

Siendo conceptualmente posible, el segundo interrogante remite a la forma de establecer en esta estructura societaria híbrida una cierta coordinación entre los dos regímenes que concurren sobre la misma actividad profesional. Conviene no olvidar que estamos hablando de una estructura societaria particular en la que existe una conexión recíproca entre la relación laboral y profesional de forma que las vicisitudes acontecidas en una de ellas pueden llegar a afectar a la otra y viceversa.

En determinados aspectos tal coordinación no será necesaria. En efecto, el contrato de trabajo incluye todo tipo de información relativa a la jornada laboral, al régimen de vacaciones o al convenio colectivo aplicable sobre la que el derecho de sociedades nada tiene que decir. Al respecto, simplemente habría que introducir ciertas matizaciones derivadas del hecho de que la relación societaria intensifica de alguna manera el deber de lealtad del socio-trabajador en comparación con el que pesa sobre el simple trabajador. En este sentido, el socio trabajador no podrá exigir con la misma rigidez el cumplimiento de la legislación laboral en cuanto a vacaciones, horarios, etc¹⁷.

En materia de posición jurídica del socio, no obstante, si es posible individualizar aspectos concretos en los que la concurrencia del régimen laboral y societario hace necesario prever mecanismos de coordinación entre ambos. El primero de ellos estaría relacionado con los requisitos necesarios para desempeñar la actividad profesional que constituye el objeto de este híbrido societario y, por tanto, para adquirir la condición de socio trabajador profesional. Al respecto, el art. 1.1 LSP introduce fundamentalmente dos: por un lado, es necesario disponer de la titulación universitaria oficial o titulación profesional oportuna y, por otro, estar inscrito en el Colegio Profesional correspondiente. El necesario cumplimiento de estos dos requisitos hace que todos aquellos sujetos que no dispongan de la titulación habilitante y hayan experimentado algún tipo de vicisitud en el proceso

¹⁶ Véase ampliamente en ALFARO AGUILA-REAL, J., “Prestaciones accesorias”, AA.VV., *El patrimonio familiar, profesional y empresarial. Sus protocolos* (Drs. FUGARDO ESTIVILL, J.M./ GARRIDO MELERO, M.), vol.4, Bosch, Barcelona, 2005, pp. 438-439; BOLDÓ RODA, M^aC., “Las prestaciones accesorias en la sociedad profesional”, *La Ley*, núm. 3, 2007, p. 7.

¹⁷ ALFARO AGUILA-REAL, J., “Prestaciones accesorias”, *cit.*, p. 455.

de colegiación que haya impedido su acceso, o bien generado su exclusión no puedan desarrollar la actividad profesional en que consiste la prestación accesoria y que queda materializada en el contrato de trabajo. Es evidente que ello va a generar consecuencias no solo en la faceta profesional del socio, sino también en su vertiente laboral. Respecto a la primera, no será posible adquirir o bien continuar con la condición de socio profesional. Respecto a la segunda, tampoco será factible dar cumplimiento a su contrato de trabajo comprometiendo, de esta manera, su adquisición o continuidad en la condición de socio trabajador.

Las necesidades de coordinación entre el régimen laboral y societario también se van a dejar sentir en la configuración de la prestación accesoria materializada en el contrato de trabajo, en especial, a la hora de describir su naturaleza y contenido, así como de determinar la forma y cuantía de la remuneración. Siendo esta necesidad de coordinación uno de los aspectos básicos en el análisis de la posición jurídica del socio trabajador profesional remitimos su estudio a las páginas siguientes.

1.2. Socio trabajador no profesional

El socio trabajador no profesional en este modelo híbrido responde a las características recogidas en el art. 5.3 LSLyP. En concreto, representa a aquel trabajador con contrato de duración indefinida que es socio y, por tanto, es titular de acciones o participaciones de clase laboral. Conviene destacar que el principal elemento que permite la individualización de esta figura es el carácter indefinido de su relación laboral¹⁸. El hecho de que, como consecuencia de ello, asuma la titularidad de acciones o participaciones de clase laboral tiene menor trascendencia. A pesar de que la LSLyP distingue entre acciones o participaciones de clase general y laboral, tal distinción no conlleva un valor nominal distinto, ni atribuye distintos derechos económicos o políticos, ni implica un régimen de transmisión especial¹⁹.

Si interesa destacar a los efectos que nos ocupan, que en el presente apartado estamos haciendo referencia a socios exclusivamente laborales, es decir, a aquellos que han asumido en sus respectivos contratos de trabajo funciones que quedan

¹⁸ Esta tipología de socio está responde a la finalidad última de la sociedad laboral, que no es otra que promover que los trabajadores con un contrato estable y duradero puedan acceder a la condición de socio y detentar el control de la sociedad. Esto es lo que justifica el encuadre de la sociedad laboral dentro de la lista de entidades de la economía social y la atribución de un régimen especial, véase ANDREU MARTÍ, M^aM., “La sociedad laboral del siglo XXI. Significado y configuración” *cit.*, p. 35.

¹⁹ En este sentido, ESCUÍN IBÁÑEZ, I., “Régimen jurídico del capital social (I): Clases de acciones y participaciones sociales. Su transmisión”, AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Dir. ANDREU MARTÍ, M^aM.), Aranzadi, Cizur Menor, 2017, p. 94.

al margen del objeto social profesional de la sociedad, pero que adquieren un perfil complementario o auxiliar de esta última. Hablamos, por ejemplo, de administrativos, contables, informáticos, ect. En el momento en que su esfera de actuación laboral interfiera en el desarrollo del objeto social profesional empezaremos a movernos en un terreno híbrido propio del socio laboral profesional que ya ha sido objeto de análisis.

1.3. Socio inversor o de clase general

Las sociedades laborales profesionales también pueden contar con una categoría residual de socios que no pueden ser considerados ni socios trabajadores profesionales, al no ser trabajadores indefinidos que realicen la actividad profesional propia del objeto social de la entidad, ni tampoco socios trabajadores no profesionales, en el sentido de trabajadores indefinidos cuya actividad consista en alguna actividad instrumental para la consecución del objeto social. Se trataría fundamentalmente de potenciales inversores titulares de acciones o participaciones de clase general que participan en la sociedad como respuesta a las necesidades de financiación interna de la sociedad vía capital social²⁰. Dentro de este grupo amplio podrían individualizarse aquellos socios trabajadores no indefinidos que participan en el capital social a efectos de inversión esperando una futura transformación de su contrato de trabajo que les permita convertirse en titulares de acciones o participaciones de clase laboral. De igual forma, también cabría situar en este grupo a aquellos socios profesionales que tras cesar en el ejercicio de su actividad profesional desean mantener el vínculo societario iniciado hace años.

1.4. Trabajador no socio

Por último, y atendiendo al plano estrictamente laboral, es necesario hacer referencia a la posibilidad de que en este tipo de estructuras societarias híbridas las distintas categorías de socios anteriormente mencionadas convivan con trabajadores. Todos ellos podrán desarrollar funciones similares, con la diferencia de que los trabajadores lo harán manteniendo una relación exclusivamente laboral con la sociedad. En este escenario, será posible encontrar, por tanto, trabajadores que, disponiendo de la titulación necesaria para ello, realizan los actos en los que consiste la profesión y que son también directamente imputables a la sociedad, pero no en cumplimiento de una prestación accesorio, sino en ejecución de una relación

²⁰ Véase al respecto, VERDÚ CAÑETE, M^aJ., *Sociedades profesionales*, cit., p. 35; SANJUÁN Y MUÑOZ, E., “Estatuto jurídico del socio en las sociedades profesionales”, *Diario La Ley*, núm. 6866, 2008, p. 8.

contractual. Se trataría de los llamados profesionales no socios o asociados²¹. De igual forma, también resulta factible la presencia de trabajadores con funciones que no se encuentren directamente relacionadas con el objeto social profesional, pero que pueden tener un carácter complementario o instrumental al mismo. Sirvan de ejemplo los sujetos que desarrollan tareas administrativas en despachos profesionales.

IV. POSICIÓN JURÍDICA DEL SOCIO TRABAJADOR PROFESIONAL EN LA SOCIEDAD LABORAL PROFESIONAL

Una vez delimitados los tipos de socios concurrentes en una sociedad laboral profesional procede analizar su posición jurídica. A tal efecto, el interés se centra fundamentalmente sobre la figura del socio trabajador profesional, en la medida en que representa la verdadera especialidad de este ente societario híbrido y el elemento que determina su existencia. Hasta el momento sabemos que son socios titulares de acciones o participaciones de clase laboral profesional, caracterizadas por llevar aparejada obligatoriamente una prestación accesorio consistente en el desarrollo de actividades profesionales y por ser nominativas, cuando se trata de acciones. Con este punto de partida, analizaremos en el presente epígrafe las especialidades existentes en el régimen de derechos y obligaciones que atribuyen a sus titulares esta clase especial de acciones o participaciones y que no es más que resultado de combinar lo que, al respecto, prevén tanto la LSP como la LSLyP.

1. Derechos

1.1. Derechos políticos

a) Reglas de distribución del derecho de voto

La principal especialidad que la LSP introduce respecto del ejercicio del derecho de voto en el marco de una sociedad profesional capitalista se encuentra en el art. 4.2. El precepto se limita simplemente a establecer que *los socios profesionales habrán de disponer no solo de la mayoría del capital, sino también de los derechos de voto*, como presupuesto básico para garantizar su control sobre el ente societario. Más allá de esta regla general, la LSP no introduce especialidad alguna en cuanto a los criterios de distribución del derecho de voto previstos en la LSC, pudiendo introducir igualmente en sus estatutos excepciones a este criterio

²¹ Véase, FERNÁNDEZ DE CÓRDOVA CLARÓS, I., “Las sociedades profesionales de capital”, *cit.*, p. 94; SANJUÁN Y MUÑOZ, E., “Estatuto jurídico del socio en las sociedades profesionales”, *cit.*, p. 9.

general como pueden ser las acciones o participaciones sin derecho de voto o de las participaciones de voto plural²².

Llama la atención que en el marco de la LSP no se haya dado un tratamiento específico a estas dos posibles excepciones. Ambas implican una alteración del peso político de las acciones o participaciones, ya sea mediante la supresión del derecho de voto, ya sea mediante la creación de participaciones de voto plural y ello resulta controvertido en la medida en que puede atacar el elemento configurador de una sociedad profesional y generar situaciones en las que el control deje de estar en manos de socios profesionales. El simple hecho de que estos últimos sean titulares de acciones o participaciones sin derecho de voto, o bien de que socios no profesionales sean poseedores de participaciones de voto plural puede distorsionar la distribución del poder político hasta el punto de que pueda ponerse en riesgo la calificación profesional de la sociedad. Esta controversia que no aparece reflejada en el texto de la LSP²³, si ha estado de alguna manera presente en la mente del legislador a la hora de regular las sociedades laborales, aunque tan solo parcialmente. Y decimos parcialmente porque el art. 5.1 LSLyP prohíbe de forma expresa la emisión de acciones y participaciones sin voto en el marco de este tipo de sociedades, pero deja fuera de esta prohibición a las participaciones de voto plural que, como hemos visto, pueden plantear idénticos problemas de control especialmente cuando están en manos de socios no profesionales, en el caso de las sociedades profesionales, o de socios no trabajadores en caso de las sociedades laborales²⁴.

Una vez analizadas las reglas de distribución de voto en cada tipo social especial por separado conviene destacar los resultados derivados de su confluencia sobre las acciones o participaciones de clase laboral profesional. En este sentido, hay que comenzar señalando que su titular dispondrá, como regla general, de un voto por cada acción o participación. Por lo que respecta a las excepciones a esta regla general, queda claro que, atendiendo al art. 5.1 LSLyP, no podrán emitirse acciones o participaciones de clase laboral profesional sin derecho de voto. A partir de aquí, sería interesante que los estatutos de este híbrido societario introdujeran reglas específicas respecto a la posibilidad del voto plural cuando la sociedad profesional adoptase la forma de sociedad limitada profesional laboral. No habría problema

²² VERDÚ CAÑETE, M^aJ., *Sociedades profesionales, cit.*, p. 46.

²³ En este sentido, FERNÁNDEZ DE CORDOVA CLARÓS, I., “Las sociedades profesionales de capital”, *cit.*, p. 55, considera que, aunque no viene previsto legalmente, no debería ser válida la creación de acciones de clase profesional privadas del derecho de voto.

²⁴ Véase respecto a las sociedades laborales ANDREU MARTÍ, M^aM., “La sociedad laboral del siglo XXI. Significado y configuración”, *cit.*, p. 39; ESCUIN IBÁÑEZ, I., “Régimen jurídico del capital social (I): Clases de acciones y participaciones sociales. Su transmisión”, *cit.*, p. 92.

en reconocer esta posibilidad al socio trabajador profesional, en la medida en que contribuiría a reforzar su posición de dominio en el marco de esta estructura híbrida. Habría que evitar, sin embargo, quebrar la regla de que una participación equivale a un voto en el resto de las categorías de socio en la medida en que ello podría implicar una redistribución del peso político que pusiera en riesgo la propia existencia del tipo.

b) Mayorías exigibles en la adopción de acuerdos

Por lo que respecta a las mayorías necesarias para alcanzar acuerdos, la LSLyP no introduce especialidad alguna, pero sí la LSP. Esta última prevé para la aprobación de determinados asuntos *mayorías reforzadas de clase que pretenden, en último término, incrementar la posición de dominio del socio profesional*²⁵. Ejemplo de ello sería el acuerdo de reparto del ejercicio económico que requiere mayoría absoluta del capital e, incluida en esta, la mayoría de los socios profesionales (art. 10.2 LSP). De igual forma, la exclusión de los socios profesionales va a requerir este tipo de mayoría reforzada de clase, en concreto exige el acuerdo motivado de la junta general con el voto favorable de la mayoría del capital y de la mayoría de los derechos de voto de los socios profesionales (art. 14.3 LSP). Este deseo de potenciar la posición de dominio de los socios profesionales se encuentra también detrás de determinadas operaciones cuya puesta en práctica no requiere el acuerdo de la junta, pero sí el consentimiento expreso de estos últimos. Se trataría, en concreto, de los supuestos de transmisión inter vivos, forzosa o *mortis causa* de la condición de socio profesional que requieren el consentimiento expreso de todos los socios pertenecientes a esta clase (art. 12 y 15 LSP).

Con ello en mente, queda claro que los socios trabajadores profesionales en el marco de este ente societario híbrido quedarán afectados por estas reglas especiales de adopción de acuerdos. Incluso respecto de esta clase especial de socios, los estatutos pueden incrementar los mínimos establecidos o prever supuestos distintos que requieran para su aprobación una mayoría especial, atendiendo a la posición preeminente que ocupan dentro del ente societario. En cualquier caso, el límite siempre vendrá representado por la unanimidad²⁶. La exigencia de esta regla de adopción de acuerdos quebraría uno de los principios configuradores de la sociedad profesional que adopta la vestidura de una sociedad capitalista como es la sociedad anónima o limitada laboral.

En último término, el análisis del proceso de toma de decisiones exige hacer referencia a las especialidades que el art. 4.6 LSP introduce en materia de

²⁵ FERNÁNDEZ DE CÓRDOVA CLARÓS, I., “Las sociedades profesionales de capital”, *cit.*, p. 53.

²⁶ FERNÁNDEZ DE CÓRDOVA CLARÓS, I., “Las sociedades profesionales de capital”, *cit.*, p. 54.

representación. El precepto prohíbe expresamente que los socios profesionales otorguen su representación en la junta a socios no profesionales o terceros, con el objeto de evitar distorsiones sobre la posición de control que ostentan sobre los órganos sociales²⁷. Trasladando dicha prohibición a nuestro híbrido societario, donde son los socios trabajadores profesionales quienes ostentan la posición predominante, cabe concluir que estos últimos únicamente podrán delegar su derecho de voto en titulares de acciones o participaciones de clase laboral profesional.

1.2. Derechos económicos: reglas especiales aplicables al reparto de beneficios

Respecto a los derechos económicos, la vertiente laboral del socio trabajador profesional no conlleva particularidad alguna. En efecto, la LSLyP no vincula derechos económicos concretos a las acciones o participaciones de clase laboral. Su condición de profesional, por el contrario, sí que acarrea determinadas reglas especiales en materia de distribución de los beneficios a las que es necesario hacer referencia. En principio, el art. 10 LSP plantea un sistema de reparto basado en el principio de libertad de pactos, en función del cual son los estatutos los que determinan las reglas de reparto aplicables y, sólo en ausencia de mención expresa al respecto, se aplica la regla de distribución proporcional de los beneficios. Este criterio proporcional de reparto, característico de las sociedades capitalistas, adquiere, por tanto, en las sociedades profesionales un carácter suplementario, dada la menor relevancia que en estas últimas tiene el capital social como instrumento de garantía o captación de fondos²⁸. Sin embargo, el hecho de que adquiera un carácter suplementario no implica que no pueda tener algún tipo de utilidad a la hora de decidir la cuota de participación de los socios en los beneficios. En nuestro híbrido societario, por ejemplo, sería la regla que mejor se adaptaría a las características esenciales del socio inversor. Para el resto de las categorías de socio concurrentes en una sociedad laboral profesional, en especial, para los socios trabajadores profesionales, sería aconsejable recurrir a otro tipo de reglas de reparto.

Cuando se empiezan a considerar otras reglas de reparto de beneficios distintas al criterio de la proporcionalidad son varias las fórmulas que hay que tener en cuenta. En este sentido, los estatutos pueden acoger fórmulas fijas de reparto

²⁷ La regulación de la representación en las sociedades profesionales es bastante restrictiva con el objetivo de defender los intereses de los socios profesionales y de preservar las reglas de mayoría profesional en la adopción de acuerdos, mayoría que podría verse fácilmente vulnerada a través de la delegación de voto en socios no profesionales, véase ampliamente en ROMERO FERNÁNDEZ, J.A., *Las sociedades profesionales de capitales*, Marcial Pons, 2009, p. 58.

²⁸ VERDÚ CAÑETE, M^aJ., *Sociedades profesionales*, cit., p. 52.

de beneficios consistentes en la previsión de un porcentaje determinado para cada socio. Normalmente este tipo de fórmulas son típicas de sociedades pequeñas o cerradas donde esta fijación *a priori* del importe que cada socio recibe no ejerce una influencia negativa sobre su nivel de rendimiento en la empresa²⁹. No obstante, para aquellas estructuras societarias donde los socios contribuyen activamente en el desarrollo del objeto social, la previsión de fórmulas de reparto variables que tengan en cuenta aspectos tales como su rendimiento, su antigüedad, premios recibidos, distinciones académicas, pueden resultar más ventajosas. Precisamente en esta dirección camina el art. 10.2 LSP al recoger expresamente la posibilidad de que las sociedades profesionales incorporen en sus estatutos reglas de reparto basadas en la contribución del socio a la buena marcha de la sociedad³⁰.

En nuestro híbrido societario este último criterio sería perfectamente aplicable a la delimitación del porcentaje de participación en los resultados tanto del socio trabajador profesional en la medida en que el aspecto característico de esta tipología de socio es su prestación de servicios a la sociedad, aportación que puede ser variable tanto en cantidad, como en calidad. De igual modo cabría plantear la aplicación de este criterio variable de reparto a la hora de calcular la cuota de participación en los resultados del socio trabajador no profesional. Teniendo en cuenta, que su nivel de implicación laboral puede oscilar tanto en cantidad, como en calidad estas fórmulas variables pueden tener un impacto positivo en su rendimiento.

En cualquier caso, la previsión en los estatutos de una sociedad laboral profesional del criterio de la contribución del socio a la buena marcha de la sociedad en el reparto de los beneficios exige cumplir determinados requisitos. En primer lugar, es necesario que los estatutos incluyan expresamente los criterios cualitativos y / o cuantitativos que se van a utilizar para graduar la participación de los socios en el resultado económico y este expediente no se considera cumplido mediante simples referencias genéricas al rendimiento del socio, su capacidad o aptitud. El socio debe conocer de antemano cuáles son los aspectos concretos que van a determinar su porcentaje sobre el beneficio. Además de ello, tampoco se consideran válidas aquellas cláusulas que directamente atribuyen a la Junta la

²⁹ Sobre estas fórmulas de reparto, PERDICES HUETOS, A.B., "Participación en beneficios y pérdidas", AA.VV., *Comentarios a la Ley de Sociedades Profesionales: régimen fiscal y corporativo* (Dir. ALBIEZ DOHRMANN, K./GARCÍA PÉREZ, R.M), Aranzadi, Cizur Menor, 2013, pp. 490-492.

³⁰ La pérdida de vigor que tiene el concepto de capital social en el marco de este tipo de sociedades hace que su funcionamiento interno se rija por principios más vinculados a los conceptos de eficiencia o productividad. Parece que estos últimos sean más adecuados a la hora de medir el *quantum* de los derechos del socio (FERNÁNDEZ DE CÓRDOVA CLARÓS, I., "Las sociedades profesionales de capital", *cit.*, p. 44).

decisión sobre la cantidad a repartir y la retribución que corresponde a cada socio. Antes bien, el sistema opera en un sentido distinto. Primero es necesario delimitar exactamente los criterios relacionados con el esfuerzo de los socios cuya aplicación determine la cuota de participación de cada uno de ellos en los resultados, para posteriormente aprobar el reparto en junta conforme a las mayorías especiales a las que hemos hecho referencia en el epígrafe anterior³¹.

1.3. El derecho de suscripción preferente

En el ámbito de las sociedades laborales y profesionales, el incremento de capital social con emisión de acciones o participaciones nuevas adquiere un significado que va más allá del de ser un mero procedimiento de captación de recursos económicos propios. El carácter marcadamente personalista de ambos tipos sociales hace que el aumento del capital social se utilice a menudo como vehículo para garantizar la promoción de aquellos trabajadores o asociados con mayor antigüedad o mejor rendimiento en las sociedades profesionales³², o como mecanismo para facilitar el acceso de los trabajadores indefinidos a la titularidad del capital social en las sociedades laborales³³. No obstante, en la consecución de estos objetivos que trascienden el aspecto puramente financiero, el reconocimiento de un derecho de suscripción preferente a favor de los socios existentes puede representar un importante obstáculo que frene las expectativas de promoción de profesionales y trabajadores indefinidos que no son socios. Esta es la razón por la que tanto la LSP, como la LSLyP han introducido normas específicas en la materia que van a concurrir automáticamente sobre la figura del socio trabajador profesional.

Respecto al derecho de suscripción preferente, el art. 17.1b) de LSP introduce una regulación bastante restrictiva en la medida en que prohíbe el ejercicio de este derecho en los aumentos de capital social que sirven de cauce a la promoción profesional, ya sea de sus asociados atribuyéndoles la categoría de socio profesional, como de los socios que ya ostenten dicha condición, incrementando su participación social. El precepto plantea una supresión *ab initio* del derecho de suscripción preferente que impide su nacimiento siempre y cuando se cumplan dos requisitos. El primero de ello, es que se trate de incrementos de capital que respondan a un sistema de promoción interna. Estos sistemas representan una

³¹ Respecto a los requisitos, ampliamente VERDÚ CAÑETE, M^aJ., *Sociedades profesionales*, cit., p. 54.

³² ROMERO FERNÁNDEZ, J.A., *Las sociedades profesionales de capitales*, cit, p. 113.

³³ JORDÁ GARCÍA, R., “Régimen jurídico del capital social II. Modificaciones estatutarias que afectan al capital social. Régimen de autocartera”, AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Dir. ANDREU MARTÍ, M^aM.), Aranzadi, Cizur Menor, 2017, p. 118.

pieza clave en el funcionamiento de las sociedades profesionales en la medida en que ayudan a planificar la carrera profesional, incrementan la productividad de la plantilla, así como su fidelización. Es por ello que la LSP ha decidido protegerlos por encima del interés de los socios en que su participación en el capital social no quede diluida como consecuencia del aumento de capital social³⁴. La segunda condición implica que la supresión del derecho de suscripción preferente actuará siempre y cuando no haya una disposición contraria de los estatutos. La supresión del derecho actuará, por tanto, como regla general, pero se abre la posibilidad de que los estatutos puedan recuperar su vigencia.

En el ámbito de las sociedades laborales, por su parte, el art. 11.4 LSLyP remite al régimen general establecido en la LSC respecto a la supresión del derecho de preferencia en los aumentos de capital. En este sentido, y aplicando el art. 308 LSC, la supresión de este derecho en este tipo social sería posible, al igual que en toda sociedad capitalista, mediante el acuerdo de la junta general por el que se decidiera el aumento y siempre y cuando estuviera justificado en el interés de la persona jurídica. En este punto, por tanto, no existiría desviación alguna respecto de la norma general. Donde sí existirían especialidades y, además, coincidentes con las previstas en la LSP, sería en la regulación de las consecuencias que tiene la supresión de este derecho respecto a la valoración de las nuevas acciones o participaciones emitidas. Sobre esta materia conviene realizar un acercamiento por separado al régimen previsto en la LSP y en la LSLyP, para poder destacar posteriormente los puntos coincidentes entre ambas.

Por lo que respecta a la LSP, su art. 17.1c) vincula la supresión por ley del derecho de preferencia en los aumentos de capital promocionales al principio de libertad de valoración de las nuevas acciones o participaciones. Ello significa que la sociedad puede emitirlos por el valor que estime oportuno (siempre y cuando sea superior al valor neto contable y, en su caso, al valor nominal), salvo disposición estatutaria en contrario. El objetivo último será facilitar la promoción profesional, evitando que los nuevos socios deban enfrentarse a la adquisición de las acciones o participaciones desembolsando su valor real, como ocurre en el resto de sociedades de capital, en la medida en que el cómputo de este último puede incorporar partidas adicionales como reservas ocultas, goodwill, etc., que incrementen considerablemente el importe de su aportación³⁵.

En el ámbito de las sociedades laborales, ya hemos visto que la norma no incorpora una supresión *ab initio* del derecho de preferencia, sino que remite al

³⁴ ROMERO FERNÁNDEZ, J.A., *Las sociedades profesionales de capitales*, cit., p. 115.

³⁵ ROMERO FERNÁNDEZ, J.A., *Las sociedades profesionales de capitales*, cit., p. 121; VERDÚ CAÑETE, M^aJ., *Sociedades profesionales*, cit., p. 65.

régimen general de la LSC. No obstante, en aquellos casos de aumento de capital social en los que se haya acordado la supresión del derecho de preferencia y que respondan a un Plan estratégico de la empresa de adquisición de acciones o participaciones por parte de los trabajadores con contrato indefinido, la sociedad tendrá, al igual que ocurre en las sociedades profesionales, libertad de valoración (art. 11.4 LSLyP). En realidad, el argumento que subyace a esta libertad de valoración es coincidente con el ya expuesto en sede de sociedades profesionales. En concreto, se pretende facilitar la integración en el capital social del componente laboral de la empresa sin necesidad de que los trabajadores indefinidos deban realizar un desembolso considerable de dinero³⁶.

Vistas así las cosas, no se advierten incompatibilidades entre la LSP y la LSLyP en la regulación del derecho de preferencia que impidan su confluencia en la figura del socio trabajador profesional. Este último quedará sujeto al régimen más estricto de supresión *ab initio* del derecho de preferencia en los aumentos de capital promocionales tal y como se desprende de su faceta profesional pero, al mismo tiempo, gozará del principio de libertad de valoración de las nuevas acciones o participaciones previsto en ambos tipos de sociedades al objeto de facilitar su acceso al capital social. Y la combinación de ambas reglas será aplicable en diferentes supuestos de ampliación. En primer término, en aquellos que tengan por objeto incrementar la participación de quienes ya son socios trabajadores profesionales. También sería aplicable en las ampliaciones destinadas a incorporar en el capital, como socios trabajadores profesionales, a quienes hasta ahora venían actuando como meros trabajadores.

Consideración especial merecen, sin embargo, aquellas ampliaciones de capital destinadas a incorporar a terceros extraños al híbrido societario mediante la adquisición directa de acciones o participaciones de clase laboral profesional. Este supuesto de ampliación de capital no respondería a las características propias de una promoción o ascenso interno a los efectos de la LSP³⁷, ni tampoco va a responder a un Plan estratégico de la empresa para incorporar al capital a sus

³⁶ Las sociedades laborales, son entidades de la Economía Social, cuyo objetivo fundamental es potenciar el autoempleo. En este sentido, se considera preferente facilitar la entrada en el capital social de los trabajadores indefinidos ayudando financieramente la adquisición de las nuevas acciones o participaciones, aunque, con ello, se diluya a los socios de la clase general. Véase, JORDÁ GARCÍA, R., “Régimen jurídico del capital social II. Modificaciones estatutarias que afectan al capital social”, *cit.*, p. 119.

³⁷ Véase, en este sentido, ROMERO FERNÁNDEZ, J.A., *Las sociedades profesionales de capitales*, *cit.*, p. 115, para quien el carácter excepcional de la norma recogida en el art. 17.1.b) LSP limita su campo de actuación a los aumentos que sirvan a una verdadera promoción interna y ello concurre únicamente cuando un trabajador profesional accede a la condición de profesional. En contra, sin embargo, VERDÚ CAÑETE, M^aJ., *Sociedades profesionales. Posición jurídica del socio*, *cit.*, p. 63.

trabajadores indefinidos como establece la LSLyP³⁸. Bajo esta perspectiva, no tendría sentido hablar de supresión inicial del derecho de suscripción preferente, ni tampoco aplicar reglas especiales en la valoración de las acciones o participaciones nuevas. Estamos hablando de medidas excepcionales que se justifican en la especial utilidad que la ampliación de capital tiene en estos dos tipos sociales marcadamente cerrados y que, en este caso, no concurre. En cualquier caso, y aplicando las reglas generales de la LSC, siempre quedaría la alternativa de suprimir el ejercicio del derecho de preferencia a través del acuerdo de la junta general por el que se decide la ampliación.

2. Obligaciones: la configuración de las prestaciones accesorias en las sociedades laborales profesionales

Como ha quedado ya expuesto, la titularidad de acciones o participaciones de clase laboral profesional lleva aparejada la obligación de realizar prestaciones accesorias cuyo contenido consiste en el desarrollo de la actividad profesional propia del objeto social³⁹. A ello se añade, como principal particularidad de este híbrido societario, que dicha actividad profesional representa al mismo tiempo el objeto del contrato de trabajo que firmará el socio trabajador profesional con la sociedad. El hecho de que sobre una misma prestación personal concorra un doble régimen societario-laboral hace necesaria una cierta coordinación entre ambos, especialmente sobre aquellos extremos que necesariamente deben constar tanto en los estatutos, como en la relación de trabajo. El presente epígrafe está destinado, por tanto, a trazar las líneas fundamentales de esta coordinación necesaria estableciendo el foco de atención en dos aspectos clave por tener carácter compartido: por un lado, en la delimitación de la actividad que es objeto simultáneamente de la prestación accesoria y del contrato de trabajo y, por otro, en su remuneración.

2.1. Delimitación del contenido de la prestación accesoria del socio trabajador profesional

El art. 86.1 LSC establece que los estatutos de las sociedades de capital, en caso de prever prestaciones accesorias, deben expresar su contenido concreto y

³⁸ En la LSLyP la aplicación de reglas especiales de valoración de las nuevas acciones o participaciones remite expresamente a la promoción de trabajadores indefinidos a socios laborales. Todo ello es manifestación del carácter de entidad de economía social de la sociedad laboral (JORDÁ GARCÍA, R., “Régimen jurídico del capital social II. Modificaciones estatutarias que afectan al capital social”, *cit.*, p. 118).

³⁹ El carácter obligatorio se predica únicamente de las prestaciones accesorias de contenido profesional. No obstante, en el marco de este tipo de sociedades también es posible introducir, por vía estatutaria, otro tipo de prestaciones accesorias de contenido diferente, véase FERNÁNDEZ DE CORDOVA, I., “Las sociedades profesionales de capital”, *cit.*, p. 94 y s.

determinado. El cumplimiento de este precepto es sencillo cuando la prestación accesoria consiste en un *dar* en un *no hacer*. En ambos casos, basta simplemente con describir el bien o derecho que es objeto de entrega o el comportamiento que debe evitarse⁴⁰.

No obstante, cuando el contenido de esta última consiste en realizar una prestación de tracto sucesivo a cargo del socio, como ocurre en las sociedades laborales profesionales, los estatutos deben incluir algo más que una mera descripción de la obligación asumida por el socio. En efecto, ya vimos, que bajo este tipo de prestaciones consistentes en un *hacer* subyace la suscripción, de forma expresa o tácita, de una relación laboral entre el socio y la sociedad que incluye no solo la actividad que debe realizarse, sino también el régimen de derechos y deberes vinculadas a la misma⁴¹. Pues bien, es este régimen jurídico previsto en la relación subyacente el que habrá de incorporarse a los estatutos ya sea de forma directa, ya mediante la aprobación de un reglamento de régimen interno de prestación de la actividad.

Trasladando estas prescripciones generales al ámbito concreto de sociedades laborales profesionales obtenemos como principal resultado la necesidad de que sus estatutos especifiquen que la prestación accesoria quedará plasmada en un contrato de trabajo indefinido que incluye todo lo relativo a la actividad desarrollada, sus derechos y obligaciones. Con ello, la prestación accesoria consistente en un *hacer* quedaría perfectamente incorporada en los estatutos en el sentido de la LSC, siendo el régimen laboral directamente aplicable a la misma⁴².

2.2. Retribución

El segundo de los aspectos que, de acuerdo con el art. 86.1 LSC deben recoger los estatutos en materia de prestaciones accesorias es el de su retribución, en el caso de que se haya pactado su carácter oneroso. A la hora de fijarla estatutariamente, el art. 87 LSC introduce dos requisitos. En primer lugar, debe tratarse de una retribución determinable, requisito que entendido de manera flexible permite a

⁴⁰ En estos casos, la prestación accesoria puede calificarse como aportación en sentido amplio y aplicar las normas del contrato de sociedad en los aspectos relativos a la constitución y cumplimiento de la obligación, véase ALFARO AGUILA-REAL, J., “Prestaciones accesorias”, *cit.*, p. 438.

⁴¹ Véase BOLDÓ RODA, M^aC., “Las prestaciones accesorias en la sociedad profesional”, *cit.*, p. 7; VERDÚ CAÑETE, M^aJ., *Sociedades profesionales*, *cit.*, p. 84.

⁴² Se ha señalado que en aquellos casos en los que la prestación accesoria se ha articulado a través de un contrato obligatorio, como ocurre en el caso de las sociedades laborales profesionales, la aplicación de las normas de dicho contrato es directa, véase ALFARO AGUILA-REAL, J., “Prestaciones accesorias”, *cit.*, p. 440; BOLDÓ RODA, M^a. C. “Las prestaciones accesorias en la sociedad profesional”, *cit.*, p. 7.

los estatutos introducir lo que se consideraría una retribución usual en función de la prestación convenida, para que, posteriormente, la mayoría expresada en junta general proceda a su concreción en términos de equidad⁴³. En segundo lugar, la cuantía de la remuneración no puede ser superior al valor real de la prestación accesoria. La justificación de este segundo requisito se encuentra en la necesidad de evitar que el pago de cantidades excesivas en concepto de prestación accesoria pueda encubrir una devolución de aportaciones o un reparto de beneficios que ponga en peligro la integridad del capital social⁴⁴.

Una vez delimitados los requisitos generales, su aplicación en el ámbito concreto de las sociedades profesionales encuentra, como principal dificultad, el hecho de que no resulta fácil atribuir un valor concreto a la actividad profesional desarrollada por el socio en concepto de prestación accesoria. En el ámbito de los servicios profesionales no existe un valor de mercado preciso que pueda servir de referencia a la hora de fijar la cuantía que debe satisfacer la sociedad⁴⁵. Es por ello que el art. 17. 1 f) LSP permite aplicar a la hora de cuantificar la remuneración de las prestaciones accesorias la misma fórmula que para la distribución de beneficios, es decir, atender a la contribución de socio a la buena marcha de la sociedad. De esta manera, el precepto propone, que no impone, un determinado criterio de reparto acorde al concepto de sociedad profesional como comunidad de trabajo en función del cual quien más y mejor contribuye al desarrollo del objeto social obtiene una mayor contraprestación. Es indudable que el criterio elegido representa un incentivo importante sobre la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por los socios. No obstante, también son varios los inconvenientes que presenta. Se ha hablado, en primer lugar, de que puede generar un conflicto entre el interés individual del socio y el interés común o social. Es posible que el socio, en aras de maximizar los resultados de su actividad, priorice su reputación y su clientela a expensas de la sociedad. De igual forma, también se ha destacado la dificultad que supone medir de forma efectiva la contribución de cada socio en el ámbito de las actividades profesionales. Esta última no es directamente visible o comprobable y la utilización de instrumentos indirectos de medición como los clientes aportados, número de horas trabajadas, etc., no están exentos de apreciaciones subjetivas en su valoración. Como resultado, este sistema obliga a revisar de forma periódica el rendimiento de cada socio para tomar las decisiones oportunas sobre su retribución, introduciendo un cierto margen de discrecionalidad en su determinación y, por

⁴³ AA.VV., *Lecciones de Derecho Mercantil* (ROJO, A./MENÉNDEZ, A.), Civitas, Cizur Menor, 2016, p. 430; ALFARO AGUILA-REAL, J., "Prestaciones accesorias", *cit.*, p. 459.

⁴⁴ AA.VV., *Lecciones de Derecho Mercantil*, *cit.*, p. 430.

⁴⁵ Así, ROMERO FENÁNDEZ, J.A. *Las sociedades profesionales de capitales*, *cit.*, p. 616.

consiguiente, de inseguridad jurídica en el socio que desconoce a priori cuál es la cuantía que le corresponde por sus servicios⁴⁶.

En cualquier caso, conviene recordar que estamos hablando de un criterio potestativo, que la sociedad profesional puede utilizar para cuantificar la retribución de las prestaciones accesorias. Ahora bien, si decide utilizarlo, los estatutos tendrán que incluir, al igual que ya quedó expuesto en sede de distribución de beneficios, cuáles son los criterios concretos que miden la contribución efectiva del socio a la buena marcha de la sociedad. Como ya vimos no son suficientes alegaciones genéricas al rendimiento, capacidad o aptitud de los socios. Habrá que exponer el conjunto de criterios cualitativos (por ejemplo, aportación de clientela, la especialización, el prestigio profesional, la capacidad de solución de problemas, etc.), y cuantitativos (número de horas trabajadas) que se van a tener en cuenta en la valoración.

Una vez sentadas las bases fundamentales de la remuneración de las prestaciones accesorias en las sociedades capitalistas en general y en las sociedades profesionales, en particular, conviene hacer referencia a las consecuencias que se siguen de su aplicación en el supuesto más concreto de las sociedades laborales profesionales. La particularidad de nuestro híbrido societario en la materia es que el socio trabajador profesional percibe remuneraciones por tres canales diferentes. En primer término y, como cualquier socio de una sociedad capitalista, tiene el derecho a participar en los beneficios sociales, percibiendo una cuota que puede calcularse en función de la fórmula prevista en los estatutos y que, normalmente, coincide con el criterio de la contribución del socio a la buena marcha de la sociedad. Por otro lado, y atendiendo a su vertiente profesional, percibe la remuneración que corresponde a su prestación accesorias⁴⁷, que quedará concretada en el contrato de trabajo indefinido que ha suscrito con la sociedad.

Conviene, en este sentido, redactar los estatutos remitiendo en materia de remuneración de las prestaciones accesorias consistentes en el desarrollo de la actividad profesional al salario fijado en el contrato de trabajo de carácter indefinido. A la hora de calcular este último habrá que tener en cuenta fórmulas que

⁴⁶ Respecto a las virtudes y defectos de este sistema, véase ampliamente ROMERO FENÁNDEZ, J.A., *Las sociedades profesionales de capitales*, cit., pp. 153 y ss; VERDÚ CAÑETE, M^aJ., *Sociedades profesionales*, cit., pp. 85 y s.

⁴⁷ Hasta aquí quedarían incluidas las dos fuentes de ingresos fundamentales del socio profesional, véase SEGURA DE LASSALETTA, R., "Las sociedades profesionales de capital", AA.VV., *Estudios de Derecho mercantil. Liber amicorum profesor Dr. Francisco Vicent Chuliá*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, p. 733; VÁZQUEZ ALBERT, D., "Las sociedades profesionales" en AAVV. *El patrimonio familiar, profesional y empresarial. Sus protocolos* (Dirs. FUGARDO ESTIVILL, J.M./ GARRIDO MELERO, M.), vol. 2, Bosch, 2005, p. 984.

permitan salvar las dificultades de valoración que entraña la actividad profesional y al mismo tiempo den respuesta a los llamados planes de carrera a través de los cuales se diseña la promoción profesional de los socios tan importante en este contexto societario. En este sentido, podrían proponerse fórmulas consistentes en una cantidad fija que posteriormente pudiera modularse al alza teniendo en cuenta los criterios cualitativos o cuantitativos anteriormente mencionados.

V. CONCLUSIONES

La sociedad laboral profesional representa una estructura societaria compleja que se organiza jurídicamente entorno a dos tipos distintos. Por un lado, estamos ante *una sociedad laboral*, entendida como aquella en la que más del cincuenta por cien de su capital social debe estar en manos de socios trabajadores que prestan sus servicios retribuidos de acuerdo con una relación de trabajo estable y duradera. Pero además estamos ante un híbrido incorpora simultáneamente a *la sociedad profesional*, entendida como una comunidad de trabajo controlada por socios que contribuyen a la realización del objeto social mediante el ejercicio de su profesión.

Partiendo de estos dos tipos la configuración concreta del híbrido societario objeto del presente estudio debe realizarse utilizando la sociedad anónima o limitada laboral como estructura receptora a la que se acomodan posteriormente las especialidades propias de la sociedad profesional, en función de lo establecido en art. 1.2 de la LSP.

Como consecuencia de este acoplamiento de tipos, la sociedad laboral profesional será aquella en la que más del cincuenta por cien del capital social está en manos de socios laborales profesionales. Estos últimos representan la clase natural de socio del híbrido y presentan como principal característica el dato de que sobre ellos concurre una doble faceta. Por un lado, se trata de profesionales que contribuyen directamente al desarrollo del objeto social disponiendo de la titulación necesaria para ello de acuerdo con lo establecido en el art. 4.1 de la LSP, pero también son trabajadores sometidos a la legislación laboral y que se encuentran vinculados a la sociedad por medio de un contrato de trabajo indefinido.

De su faceta profesional, conviene detenerse en la especial naturaleza de las aportaciones que realizan. Concretamente, estos últimos se comprometen a realizar junto a su aportación de capital, una actividad profesional de carácter personalísimo y es precisamente la incorporación de este componente profesional de la aportación uno de los aspectos clave en la configuración del híbrido societario. Dado que la sociedad laboral, ya sea anónima o limitada, no permite capitalizar el trabajo o los servicios, la obligación de desarrollar en común una actividad profesional no

podrá incorporarse a la sociedad vía aportación, sino recurriendo a otro tipo de instrumento jurídico, como puede ser la prestación accesoria. Su previsión en los estatutos de una sociedad laboral profesional adquiere, de esta forma, un papel muy relevante porque permite la configuración de una formula societaria mixta en la que los socios de control asuman simultáneamente la obligación de aportar capital y de desarrollar una actividad profesional.

En su faceta laboral, el socio trabajador profesional se caracteriza por estar vinculado a la sociedad por medio de un contrato de trabajo indefinido que recoge su prestación laboral, las condiciones de ejercicio y su remuneración. Partiendo de estas dos facetas, el supuesto de hecho más habitual de sociedad laboral profesional vendrá representado por aquella en la que la actividad profesional desarrollada por el socio trabajador profesional constituye simultáneamente el objeto de su prestación accesoria y el objeto de su contrato de trabajo.

Junto a los socios laborales profesionales pueden convivir otro tipo de categorías de socios, como los socios trabajadores no profesionales. Dentro de este modelo híbrido se trata de socios que únicamente responden a las características recogidas en el art. 5.3 de la LSLyP. En concreto, representan a aquellos trabajadores con contrato de duración indefinida que son socios y, por tanto, son titulares de acciones o participaciones de clase laboral.

Por último, las sociedades laborales profesionales también pueden contar con una categoría residual de socios que no pueden ser considerados ni socios trabajadores profesionales, al no ser trabajadores indefinidos que realicen la actividad profesional propia del objeto social de la entidad, ni tampoco socios trabajadores no profesionales, en el sentido de trabajadores indefinidos cuya actividad consista en alguna actividad instrumental para la consecución del objeto social. Se trataría fundamentalmente de potenciales inversores titulares de acciones o participaciones de clase general que participan en la sociedad como respuesta a las necesidades de financiación interna de la sociedad vía capital social.

VI. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV., *Lecciones de Derecho Mercantil* (ROJO, A. /MENÉNDEZ, A., dirs), Civitas, Cizur Menor, 2016.

ALFONSO SÁNCHEZ, R., “La sociedad laboral como tipo especial receptor del tipo especial sociedad profesional”, AA.VV., *La sociedad laboral profesional: una figura societaria en estudio* (Dir. ALFONSO SÁNCHEZ, R./FARIAS BATLLÉ, M.), Aranzadi, Cizur Menor, 2023.

- ALFOSO SÁNCHEZ, R., “Configuración tipológica de la sociedad profesional con forma cooperativa y competencia registral”, *Cooperativismo y Economía Social*, núm. 38, 2015-16, pp. 109-134.
- ALFARO AGUILA-REAL, J., “Prestaciones accesorias”, AA.VV., *El patrimonio familiar, profesional y empresarial. Sus protocolos* (Dir. FUGARDO ESTIVILL, J.M./GARRIDO MELERO, M.), vol.4, Bosch, Barcelona, 2005, pp. 438-439.
- ANDREU MARTÍ, M^aM., “La sociedad laboral del siglo XXI. Significado y configuración”, AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Dir. ANDREU MARTÍ), Aranzadi, Cizur Menor, 2017, pp. 27-48.
- BOLDÓ RODA, M^aC., “Las prestaciones accesorias en la sociedad profesional”, *La Ley*, núm. 3, 2007.
- CAMPINS VARGAS, A., “Racionalidad económica de las sociedades profesionales”, *InDret*, núm. 1, 2001.
- ESCUIN IBÁÑEZ, I., “Régimen jurídico del capital social (I): Clases de acciones y participaciones sociales. Su transmisión”, en AAVV. *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Dir. ANDREU MARTÍ, M^aM.), Aranzadi, Cizur Menor, 2017, pp. 89-108.
- FERNÁNDEZ DE CÓRDOVA CLARÓS, I., “Las sociedades profesionales de capital”, *Anales de la Academia Matritense de Notariado*, tomo 47, 2009, pp. 35-108.
- JIMÉNEZ-ASENJO SOTOMAYOR, L., “Régimen jurídico de las sociedades profesionales tras la publicación de la Ley 2/2007, de 15 de marzo”, *InDret*, núm. 4, 2007.
- JORDÁ GARCÍA, R., “Régimen jurídico del capital social II. Modificaciones estatutarias que afectan al capital social. Régimen de autocartera”, AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Dir. ANDREU MARTÍ, M^aM.), Aranzadi, Cizur Menor, 2017, pp. 109-134.
- PAZ-ARES RODRÍGUEZ, C., “El concepto de sociedad profesional”, *Revista Derecho de Sociedades*, núm. 54, 2018, pp. 199-230.
- PAZ-ARES RODRÍGUEZ, C., “Las sociedades profesionales: principios y bases de la regulación proyectada”, *Revista Crítica de Derecho Inmobiliario*, núm. 653, 1999, pp. 1257-1275.

- PERDICES HUETOS, A.B., “Participación en beneficios y pérdidas”, AA.VV., *Comentarios a la Ley de Sociedades Profesionales: régimen fiscal y corporativo* (Dirs. ALBIEZ DOHRMANN, K./GARCÍA PÉREZ, R.M), Aranzadi, 2013, pp. 351-376.
- ROMERO FERNÁNDEZ, J.A., “Normas especiales para las sociedades profesionales de capitales”, *Revista de Derecho Mercantil*, núm. 268, 2008, pp. 569-625.
- ROMERO FERNÁNDEZ, J.A., *Las sociedades profesionales de capitales*, ed. Marcial Pons, Madrid, 2009.
- SANJUÁN Y MUÑOZ, E., “Estatuto jurídico del socio en las sociedades profesionales”, *Diario La Ley*, núm. 6866, 2008, pp. 56-68.
- SEGURA DE LASSALETTE, R., “Las sociedades profesionales de capital”, AA.VV., *Estudios de Derecho mercantil. Liber amicorum profesor Dr. Francisco Vicent Chuliá*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, págs. 727-742.
- VÁZQUEZ ALBERT, D., “Las sociedades profesionales”, AA.VV., *El patrimonio familiar, profesional y empresaria. Sus protocolos* (Dirs. FUGARDO ESTIVILL, J.M./GARRIDO MELERO, M.), vol. 2, Bosch, Barcelona, 2005, pp. 942-992.
- VERDÚ CAÑETE, M^a J., *Sociedades profesionales. Posición jurídica del socio*, Aranzadi, Cizur Menor, 2021.

CAPÍTULO II

ASPECTOS JURÍDICO-LABORALES DE LA RELACIÓN DEL SOCIO TRABAJADOR PROFESIONAL CON LA SOCIEDAD LABORAL PROFESIONAL

FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Murcia

I. LAS SOCIEDADES LABORALES PROFESIONALES Y LA APLICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. Concepto de sociedad laboral y diferencias respecto a la sociedad profesional

1.1. La sociedad laboral capitalista: un tipo social híbrido

Dentro de las relaciones societarias en que está presente una prestación o aportación de trabajo nos podemos encontrar con formas muy diversas, desde la figura del socio industrial en las sociedades civiles y mercantiles personalistas, las prestaciones accesorias en las sociedades capitalistas, las empresas de economía social constituidas por las cooperativas y sociedades laborales y, más recientes en el tiempo, las sociedades profesionales. Todas ellas son el cauce a través del cual se presta trabajo en el ámbito de una organización formalmente constituida como obligación societaria, si bien en una de estas manifestaciones de trabajo asociado, la Sociedad Laboral, el vínculo societario no absorbe al laboral, sino que se admite

el desdoblamiento de la figura en dos contratos, uno societario y otro laboral¹. La convivencia de ambos vínculos también está presente en los trabajadores (v.gr., empleados de banca) que adquieren acciones o participaciones de la compañía a la que están unidos mediante un contrato de trabajo, cuya nota de ajenidad no se ve desdibujada en la medida en que el trabajador socio, por su limitada participación en el capital social, no posee el control de la sociedad.

Las sociedades laborales son, desde el punto de vista tipológico, un tipo social híbrido². De conformidad con lo establecido en el art. 1.1 de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas (LSLyP)³, las sociedades laborales son “*aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que se someten a los preceptos establecidos en la presente ley*”. En consecuencia, las sociedades laborales son, por su obligada forma de sociedad anónima (SAL) o de sociedad de responsabilidad limitada (SRL), sociedades de capital que, al tiempo, presentan como rasgo diferencial que la mayoría del capital social pertenece a los trabajadores. El legislador no permite que la sociedad laboral adopte la forma de una sociedad civil o de una sociedad mercantil personalista porque sería técnicamente imposible compaginar la ajenidad y la dependencia laboral propia del trabajador por cuenta ajena con el régimen de responsabilidad característico de este tipo de sociedades, donde todos los socios o parte de ellos responden personal, ilimitada y solidariamente por las deudas sociales⁴. De este modo, las sociedades laborales se convierten en uno de los máximos exponentes de empresa participada por los trabajadores⁵; nota esencial que las enmarca también como entidades de la economía social, como expresamente señala el art. 5.1 de la Ley 5/2011,

¹ LÓPEZ GANDÍA, J., *Las sociedades laborales y la aplicación del Derecho del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2007, p. 9.

² ANDREU MARTÍ, M^a. M., “La sociedad laboral del siglo XXI. Significado y configuración”, AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Dir. ANDREU MARTÍN M^a.M.), Cizur Menor, Aranzadi, 2017, p. 28.

³ Las sociedades laborales fueron anteriormente reguladas en nuestro ordenamiento por sendas leyes de 1986 y 1997.

⁴ En las sociedades civiles y mercantiles personalistas, como señala la STSJ/Soc. de 12 noviembre 2015 (rec. 190/2015), “*normalmente y a salvo de estipulación expresa que diga otra cosa, todos los socios tienen la facultad de concurrir como gestores natos, a la dirección y manejo de los negocios comunes, pues normalmente los socios están llamados conjuntamente a la administración de la sociedad. En estos casos, es perfectamente posible que el ser socio de estas sociedades deba ser calificado como un trabajo por cuenta propia (...), dado que tal condición encierra la facultad de llevar a cabo las actividades de gestión y manejo de los negocios sociales, las cuales actividades se desarrollan con el objetivo de obtener un lucro o ganancia, objetivo que constituye uno de los elementos definidores de toda clase de sociedades*”.

⁵ Sobre las diversas formas de participación de los trabajadores en la empresa, no especial atención a la fórmula de sociedad laboral, cfr., AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Dir. FAJARDO GARCÍA, G.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2018.

de 29 de marzo, de Economía Social (LES), dándose cumplimiento al mandato constitucional de promover eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y establecer los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción (art. 129.2 CE).

El art. 1.2 de la LSLyP establece que podrán obtener la calificación de “Sociedad Laboral” las sociedades anónimas o limitadas que cumplan los siguientes requisitos:

“a) Que al menos la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido.”

Una de las características esenciales de la sociedad laboral, que actúa como requisito constitutivo, es que la mayoría del capital social (acciones o participaciones) esté en manos de trabajadores con contrato indefinido (en cualquiera de sus modalidades: a tiempo completo o parcial; fijo discontinuo; contrato común o especial) que la constituyan o se incorporen a ella, al menos en un 51%. Dicho en otras palabras, es requisito básico que el capital social esté mayoritariamente integrado por acciones o participaciones sociales de “clase laboral” reservadas en exclusiva a los trabajadores por tiempo indefinido y, en su caso, a la propia sociedad, como se desprende de una interpretación coordinada de los arts. 1.2.a) y 5, apartados 2º y 3º, LSLyP. En la eventualidad de existir acciones o participaciones de clase laboral que sean titularidad de la sociedad, éstas no computarán a los efectos de determinar si se cumple este requisito (art. 12.5 LSLyP).

El propósito de esta exigencia es garantizar que el control y la dirección de la sociedad va a estar en manos de sus socios trabajadores estables⁶; también se explica por la propia finalidad de promover la constitución de una empresa de economía social dotada de cierta estabilidad jurídica y económica, de cara a los propios trabajadores de la empresa y de cara al exterior, hacia el tráfico mercantil⁷. El resto del capital social puede pertenecer a otros sujetos, que no sean socios trabajadores (socios de clase general), o (aunque en este caso con mayores dudas) a trabajadores con relación laboral de duración determinada (socios trabajadores temporales).

⁶ El art. 1.2.a) LSLyP se limita a exigir una mayoría de capital que, indiscriminadamente, no tiene por qué garantizar ese control, únicamente asegurable en caso de detentar los titulares de las acciones/participaciones de “clase laboral” la mayoría de los derechos de voto en la sociedad. Téngase en cuenta que el derecho de voto puede o no ser proporcional al capital poseído, dependiendo de la forma social adoptada. Cfr., LÁZARO SÁNCHEZ, E., AA.VV., *Comentario a la Ley de Sociedades Laborales y Participadas* (Dir. ALONSO ESPINOSA, F.), Cizur Menor, Civitas-Thomson Reuters, 2017, p. 41.

⁷ LÓPEZ GANDÍA, J., *Las sociedades laborales y la aplicación del Derecho del Trabajo*, cit., p. 70.

“b) Que ninguno de los socios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social.”

La finalidad perseguida con este requisito es garantizar la distribución del poder entre los socios, de manera que se impida cualquier posición de dominio, pues tal distribución del capital debe reflejarse necesariamente en la composición de los órganos de gobierno que, de adoptar la forma de Consejo de Administración, debe regirse por criterios de proporcionalidad.

Este segundo requisito no se exige, de forma inmediata, cuando la sociedad laboral se constituya inicialmente por solo dos socios trabajadores con contrato por tiempo indefinido, en la que tanto el capital social como los derechos de voto estarán distribuidos al cincuenta por ciento, con la obligación de que en el plazo máximo de 36 meses se ajusten al límite establecido en el apartado b). Ello exigirá la incorporación, al menos, de un tercer socio, trabajador o no, en el referido plazo; pero hasta entonces, la nota de laboralidad no se desvirtúa por el hecho de que los dos socios trabajadores posean una parte muy significativa del capital social y del derecho de voto (la mitad cada uno de ellos), ni será de aplicación en esos tres años iniciales la regla sobre encuadramiento en el Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos contenida en el art. 305.2.e) de la LGSS⁸, pudiendo permanecer en el RGSS. Lo que resulta claro a tenor de la norma es que nunca podrá constituirse una “Sociedad Laboral” con dos o más socios, trabajadores o no, donde uno de ellos posea más del 50% de las acciones o participaciones.

Tampoco se exige de forma inmediata, cuando se trate de socios que sean entidades públicas, de participación mayoritariamente pública, entidades no lucrativas o de la economía social, en cuyo caso la participación podrá superar dicho límite (1/3 del capital social), sin alcanzar el cincuenta por ciento del capital social.

La LSLyP, partiendo de la inicial observancia en el cumplimiento de los requisitos para obtener la calificación como “*laboral*” (cfr. art. 2 LSLyP), prevé su transgresión sobrevenida, en cuyo caso, la sociedad estará obligada a acomodar a la ley la situación de sus socios, en el plazo de dieciocho meses a contar desde el primer incumplimiento.

⁸ El art. 305.2.e) LGSS dispone que estarán expresamente comprendidos en el campo de aplicación del RETA: “*Los socios trabajadores de las sociedades laborales cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan alcance, al menos, el 50 por ciento, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares*”.

“c) Que el número de horas/año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios no sea superior al cuarenta y nueve por ciento del cómputo global de horas/año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores”. No entran en el cómputo las horas trabajadas por trabajadores con contratos temporales. Con este requisito se pretende reforzar la configuración como entidad de economía social de la Sociedad Laboral, limitando el volumen del trabajo asalariado externo al que puede recurrirse en este tipo social. Y añade el precepto a renglón seguido: *“No computará para el cálculo de este límite el trabajo realizado por los trabajadores con discapacidad de cualquier clase en grado igual o superior al treinta y tres por ciento.”*

Si fueran superados los límites previstos en el apartado 2 del art. 2 LSLyP, se concede a la sociedad laboral un plazo de máximo de doce meses para alcanzarlos de nuevo. La falta de regularización dentro de los correspondientes plazos será causa de pérdida de la calificación como “laboral” (art. 15.1.1ª LSLyP).

1.2. Diferencias entre la sociedad laboral y la sociedad profesional

A los efectos que aquí interesan, es importante diferenciar la “sociedad laboral” de otra forma asociativa que comparte con ésta no sólo una razón de ser similar, sino también una denominación particularmente cercana: “la sociedad profesional”.

Aunque una y otra forma societaria coincidan en su finalidad de actuar como instrumentos de potenciación del autoempleo y, además, en ciertas ocasiones y bajo determinados requisitos, puedan también ser formas jurídicas compatibles entre sí, no se puede olvidar que responden a modelos organizativos muy diferentes. Entre una y otra forma societaria existen diversos factores que las individualizan:

A) Como se ha expuesto, el art. 1.1 LSLyP define a las sociedades laborales como aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada en las que la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido. La sociedad laboral es así un tipo especial de SA o de SRL. De dicha noción se deduce que la compatibilidad esencial de vínculos asociativos/laborales es el requisito básico que identifica y define a las sociedades laborales. Los socios trabajadores de la sociedad laboral mantienen con esta una doble relación, societaria y laboral, y cada una de esas relaciones se somete a su propia y diferenciada regulación, mercantil y laboral. Y es precisamente este dato el que no tiene por qué concurrir en las sociedades profesionales pues, según dispone el art. 1.1 de la Ley 2/2007, de 15 de marzo, de sociedades profesionales (LSP),

objeto social de una sociedad configurada como “*sociedad profesional*” será “*el ejercicio en común de una actividad profesional*” (sin que en ningún caso la LSP imponga la existencia simultánea de una previa o simultánea relación laboral entre los socios y la propia sociedad que ellos mismos han configurado). Y es que, en realidad, la sociedad profesional que identifica y regula la Ley 2/2007 no es más que una modalidad *sui generis* de la sociedad que, con carácter general, define el art. 1265 C.C., que se caracteriza por la especialidad de la actividad profesional que los socios, recíprocamente, se obligan a poner en común⁹. Ejercicio en común que, en principio, se mantiene siempre dentro de los vínculos asociativos y, por sí sola, no implica que exista una relación laboral coexistente con la condición de socio. Se crea por tanto simplemente un vínculo asociativo en la que todos los socios implicados son socios de industria. De tal forma, los socios de una sociedad profesional, además de la participación en el capital social a la que se hayan comprometido, quedan obligados en todo caso a aportar su prestación de servicios (en este caso, una prestación profesional especializada) a la sociedad de la que forman parte. En definitiva, no es (como ocurre en el caso de las sociedades laborales) la dualidad de la posición de socio/trabajador la que ha llevado al legislador a ofrecer una regulación específica a las “sociedades profesionales” (aunque de la literalidad de su denominación parezca desprenderse lo contrario) sino el deseo de elevar la protección jurídica y garantías de las que disfrutaban los posibles clientes de este tipo de sociedades¹⁰.

Por tanto, y a pesar de que el objeto social de una sociedad configurada como sociedad profesional sea “*el ejercicio en común de una actividad profesional*” (art. 1.1 LSP), hay que tener bien claro que, en este caso, la actividad productiva que realiza cada uno de los socios se mantiene dentro de la esfera mercantil, como aportación

⁹ El propio art. 1.1 de la Ley 2/2007 ofrece una definición auténtica de lo que debe entenderse por “*actividad profesional*” y por “*ejercicio común*”: “A los efectos de esta Ley, es actividad profesional aquella para cuyo desempeño se requiere titulación universitaria oficial, o titulación profesional para cuyo ejercicio sea necesario acreditar una titulación universitaria oficial, e inscripción en el correspondiente Colegio Profesional. A los efectos de esta Ley se entiende que hay ejercicio en común de una actividad profesional cuando los actos propios de la misma sean ejecutados directamente bajo la razón o denominación social y le sean atribuidos a la sociedad los derechos y obligaciones inherentes al ejercicio de la actividad profesional como titular de la relación jurídica establecida con el cliente”.

¹⁰ Es en concreto el art. 11 de la LSP el que se ocupa de detallar las reglas especialmente reforzadas de “*Responsabilidad patrimonial de la sociedad profesional y de los profesionales*”: “1. De las deudas sociales responderá la sociedad con todo su patrimonio. La responsabilidad de los socios se determinará de conformidad con las reglas de la forma social adoptada. 2. No obstante, de las deudas sociales que se deriven de los actos profesionales propiamente dichos responderán solidariamente la sociedad y los profesionales, socios o no, que hayan actuado, siéndoles de aplicación las reglas generales sobre la responsabilidad contractual o extracontractual que correspondan. 3. Las sociedades profesionales deberán estipular un seguro que cubra la responsabilidad en la que éstas puedan incurrir en el ejercicio de la actividad o actividades que constituyen el objeto social.”

societaria, generadora únicamente de vínculos asociativos. Por el contrario, en la sociedad laboral la compatibilidad de vínculos asociativos/laborales se convierte en su requisito identificador esencial, puesto que se trata de un rasgo consustancial a esta forma societaria.

Completando esta cuestión, no puede dejar de señalarse que, como es obvio, no existe ningún impedimento para que las sociedades profesionales concierten a su vez contratos de trabajo y actúen en el mercado de trabajo como empleadores. Y es que, tal como se desprende del amplio concepto de empresario que utiliza el art. 1.2 ET, toda sociedad (y, por tanto, también las sociedades profesionales) puede concertar válidamente un contrato de trabajo, en virtud del cual reciba una actividad voluntaria, personal, retribuida, dependiente y por cuenta ajena. Lo que ya no resulta tan sencillo, *prima facie*, es la posibilidad de compatibilizar la condición de socio con la de trabajador por cuenta ajena de una misma sociedad profesional, fundamentalmente porque el oneroso régimen de responsabilidad solidaria entre la sociedad y sus socios profesionales de cara a los clientes puede poner en entredicho la nota de ajenidad laboral; aunque, como veremos más adelante, la hibridación entre una sociedad laboral y una sociedad profesional es una opción que no está expresamente excluida en ninguna norma, antes al contrario, está implícitamente reconocida en la LSP, y de producirse, podría dar paso a una situación de compatibilidad entre vínculo laboral y societario, con relevantes efectos en diversos ámbitos y con abundantes matices.

B) En segundo lugar, debe hacerse mención al hecho de que entre la sociedad laboral y la sociedad profesional existe otro elemento diferenciador significativo: las sociedades laborales, en lo que concierne al tipo de actividad que ofertan al mercado, no tienen que mantener la estricta “*especialidad*” que se exige a las sociedades profesionales. Y es que las sociedades profesionales se caracterizan por una obligación de especialidad de la prestación que ofertan al mercado de bienes y servicios, que no existe en el caso de las sociedades laborales. Es en concreto el art. 2 LSP el que proclama la “*exclusividad del objeto social*” en los siguientes términos: “*Las sociedades profesionales únicamente podrán tener por objeto el ejercicio en común de actividades profesionales, y podrán desarrollarlas bien directamente, bien a través de la participación en otras sociedades profesionales (...)*”.

Sobre la misma idea de especialidad incide el art. 5.1 de propia LSP, precisando que “*La sociedad profesional únicamente podrá ejercer las actividades profesionales constitutivas de su objeto social a través de personas colegiadas en el Colegio Profesional correspondiente para el ejercicio de las mismas*”.

Antes de la LSP, las opciones de asociación corporativa profesional se establecían en el uso de cualquier forma mercantil societaria susceptible de encajar una realidad de agrupación de intereses para el desarrollo de la profesión concreta, habiéndose utilizado habitualmente la fórmula de las sociedades anónimas y con el sucesivo marco evolutivo de las sociedades de capital, la fórmula de las sociedades de responsabilidad limitada. Pero con el advenimiento de la LSP en 2007, se establece una fórmula obligatoria cuando se den los requisitos que identifican la sociedad profesional, hasta el punto de imponer la transformación de aquellas sociedades constituidas con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley y a las que les fuera aplicable a tenor de lo dispuesto en su art. 1.1, conforme a lo establecido en su Disposición Transitoria donde se estableció que debían adaptarse a las previsiones de esta Ley y solicitar su inscripción, o la de la adaptación en su caso, en el Registro Mercantil en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la LSP, de modo que, en todo caso, transcurrido el plazo de dieciocho meses desde la entrada en vigor de la LSP sin que hubiera tenido lugar la adaptación y su presentación en el Registro Mercantil, la sociedad quedaría disuelta de pleno derecho, cancelando inmediatamente de oficio el Registrador Mercantil los asientos correspondientes a la sociedad disuelta.

Por el contrario, la sociedad laboral no se encuentra condicionada por ninguna clase de limitación a la hora de elegir el tipo de actividad que desea ofertar al mercado, de tal forma que serán el principio de libertad de empresa y las reglas de la oferta y la demanda de bienes y servicios, y no las restricciones legales, las que determinen el tipo de actividad productiva que constituya el objeto de una sociedad laboral.

2. La sociedad laboral profesional como centro de imputación del derecho del trabajo en tanto que empresa titular de una relación mixta, laboral y societaria, con sus socios trabajadores

Ahora bien, pese a estas diferencias inherentes entre la sociedad laboral y la sociedad profesional, no se puede pasar por alto una consideración muy importante: basta una simple mirada al mundo jurídico para comprobar que, en la práctica, están actuando en el mercado sociedades en las que se compatibiliza la condición de “*sociedad profesional*” con la de “*sociedad laboral*”. Es decir, que la forma jurídica de sociedad laboral, pese a su similar denominación, no pueda confundirse con la sociedad profesional, no quiere decir que una y otra forma jurídica, si se cumplen los requisitos exigidos respectivamente por la LSP y la LSLyP para cada una de ellas, no puedan llegar a simultanearse. Y es que, estrictamente, la definición legal no está impidiendo que las sociedades profesionales puedan revestir a su vez la forma de “*Sociedad Laboral Profesional*”, muy al contrario, el art. 1.2 LSP admite libertad a la

hora de elegir la forma societaria bajo la que se configure una sociedad profesional: “*Las sociedades profesionales podrán constituirse con arreglo a cualquiera de las formas societarias previstas en las Leyes, cumplimentando los requisitos establecidos en esta Ley*”; libertad de elección del tipo social que constituye una novedad en nuestro ordenamiento no siempre presente en los Estados de nuestro entorno, aunque ya se venía admitiendo en la jurisprudencia (STS 848/1995, de 3 de octubre)¹¹. Por el contrario, la LSLyP sólo permite que las sociedades laborales puedan constituirse bajo la forma de dos sociedades capitalistas, la SA y la SRL.

De esta forma, pueden constituirse y registrarse válidamente, como expresión del principio de libertad de empresa reconocido en el art. 38 de la CE, sociedades anónimas profesionales, sociedades de responsabilidad limitada profesionales o sociedades limitadas profesionales, sociedades colectivas profesionales, sociedades comanditarias profesionales, sociedades civiles profesionales, sociedades cooperativas profesionales o, incluso, sociedades laborales profesionales. En cada uno de estos supuestos, será preceptivo integrar y cohonestar los requisitos, restricciones y exigencias propias de la sociedad profesional con el régimen propio de cada una de las sociedades base receptoras. Lo que en todo caso es importante resaltar es que la LSP no contiene una completa regulación de las particularidades de las sociedades profesionales en cada uno de los tipos sociales posibles, civiles o mercantiles, ni siquiera respecto al tipo de sociedad que se pudiera haber previsto que tendría mayor utilización en la práctica como podría ser o haber sido la sociedad colectiva, sino que tan solo incluye unas normas especiales para las sociedades de capital¹².

De esta forma, y siempre que ninguno de los socios llegue a poseer una parte tan importante del capital social como para hacer desaparecer las notas de “*ajenidad*” y “*dependencia*”, podría admitirse (tal y como de hecho se está haciendo en la práctica) la llamativa figura de la “*sociedad laboral profesional*”¹³. No puede perderse de vista que cuando la LSLyP vio la luz en 2007, la figura de la sociedad

¹¹ JIMÉNEZ SÁNCHEZ, G.J./BAENA BAENA, P.J., “La regulación de las sociedades profesionales”, AA.VV., *Cuadernos de Derecho para Ingenieros. Sociedades profesionales* (Dir. ÁNGEL AGUNDEZ, M./MARTÍNEZ-SIMANCAS, J.), Madrid, La Ley, 2013, p. 29.

¹² JIMÉNEZ SÁNCHEZ, G.J./BAENA BAENA, P.J., “La regulación de las sociedades profesionales”, *cit.*, p. 30.

¹³ En este sentido se ha pronunciado ALFONSO SÁNCHEZ, R., “La sociedad laboral como tipo especial receptor del tipo especial sociedad profesional”, AA.VV., *La sociedad laboral profesional. Una figura societaria a estudio* (Dir. ALFONSO SÁNCHEZ, R./FARIAS BATLLE, M.), Cizur Menor, Thomson Reuters-Aranzadi, 2023, pp. 63; asimismo, VÉRGEZ SÁNCHEZ, M., “Artículo 1. Definición de las sociedades profesionales”, AA.VV., *Comentarios a la Ley de Sociedades Profesionales. Régimen Fiscal y Corporativo* (Dir. GARCÍA PÉREZ, R./ALBIEZ DOHRMAAN), Cizur Menor, Thomson Reuters-Aranzadi, 2009, p. 86. En la doctrina laboralista, CAVAS MARTÍNEZ, F./SELMA PENALVA, A., “El estatuto jurídico-profesional de los socios

laboral ya estaba reconocida en nuestro ordenamiento jurídico desde 1986 [por entonces, su regulación se alojaba en la Ley 4/1997], de modo que la remisión contenida en el art. 1.2 LSLyP a “*cualquiera de las formas societarias previstas en las Leyes*” también incluía a la sociedad laboral al no estar expresamente excluida. Si se admite entonces que una SAL o una SRLl (= SLL) pueden actuar como tipos sociales receptores del régimen de especialidad profesional contemplado en la LSP, el resultado pueden ser híbridos sociales en forma de SALp o SRLlp (=SLLp). En estos casos, se activaría la aplicación simultánea de varios estatutos normativos sobre un mismo tipo societario, una miscelánea de normas, especialidades y exigencias cuya coordinación no siempre será tarea sencilla: por un lado, el Derecho del trabajo que interviene para regular los aspectos laborales de la prestación de servicios en el ejercicio común de la actividad profesional que el socio trabajador profesional se compromete a realizar personalmente bajo el esquema organizativo de la sociedad laboral profesional, así como la actividad de los trabajadores profesionales no socios de la sociedad; y, por otro lado, la regulación mercantil contenida en la LSP, la LSLyP y la LSC, para disciplinar los aspectos estrictamente societarios de la relación del socio trabajador con la sociedad. Todo ello sin perjuicio, obviamente, de que resulten aplicables otras muchas previsiones legales de carácter fiscal, administrativo, Seguridad Social, etc.

Pese a todo, en lo que respecta a este curioso constructo, y a sabiendas de que formas societarias de este tipo se están desenvolviendo en la actualidad en el mercado jurídico, no pueden dejar de advertirse las enormes dificultades teóricas que existen para justificar la existencia de una prestación personal derivada e inherente a la condición de socio de una “*sociedad profesional*”, con el cumplimiento simultáneo de una prestación laboral derivada de la necesaria existencia de una relación laboral indefinida que implica la forma de “*sociedad laboral*”. Y es que la “*dependencia societaria*” que se aprecia en los socios civiles y mercantiles es, por su propia naturaleza, radicalmente diferente a la “*dependencia jurídica*” que identifica a los trabajadores por cuenta ajena, aunque en uno y otro caso, los sujetos afectados se encuentren compelidos por uno u otro vínculo jurídico a llevar a cabo prestaciones personales de servicios. En un supuesto existirá una relación cambiaria, y en el otro, un vínculo asociativo que, ni se pueden confundir, ni es fácil compatibilizar, aunque en el mercado de bienes y servicios efectivamente actualmente estén actuando personas jurídicas configuradas bajo la llamativa forma de “*sociedades laborales profesionales*”.

trabajadores en la proyectada reforma de las sociedades laborales”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de economía social y cooperativa*, núm. 22/2011, p. 12 (versión digital).

Es verdad que la LSP, al establecer las normas especiales aplicables a las sociedades de capital, sociedades anónimas y de responsabilidad limitada, bajo cuya forma se constituyen las sociedades laborales, ha establecido que en estas sociedades las acciones y participaciones correspondientes a los socios profesionales llevarán aparejada la obligación de realizar prestaciones accesorias relativas al ejercicio profesional que constituye el objeto social (art. 17.2), mientras que en la relación laboral que por imposición del legislador se constituye entre el socio trabajador y la sociedad laboral la prestación de trabajo constituye su objeto principal, no accesorio; pero esta determinación muy clara en el sentido de que en las sociedades profesionales capitalistas la actividad profesional no puede ser objeto de la aportación del socio a la sociedad no excluye que sea admisible otra vía de la prestación de la actividad profesional determinante también e íntimamente vinculada a la adquisición de la condición de socio, siempre que, claro está, se cumplan los requisitos de ambas formas sociales, los cuales no son evidentemente incompatibles¹⁴.

De este modo, si la sociedad profesional se acoge a un tipo personalista (civil o mercantil), los socios (al menos la mayoría) habrán de asumir la obligación de realizar la aportación de industria consistente en el ejercicio de su profesión para la sociedad; mientras que, si la sociedad profesional se acoge a un tipo capitalista, como en este tipo de sociedades sólo tienen cabida las aportaciones de capital – al estar tajantemente prohibido capitalizar el trabajo o los servicios, el ejercicio en común de la profesión ha de instrumentarse forzosamente a través de prestaciones accesorias. Pero tratándose de una sociedad profesional de tipo laboral, entra en juego también el régimen especial dispuesto en la LSLyP que establece como requisito constitutivo que la mayoría del capital social esté en manos de socios trabajadores con una relación laboral estable, de lo que se sigue que, en las sociedades laborales también en las sociedades laborales profesionales la prestación accesorio de servicios como única posibilidad admitida para las sociedades de capital se instrumentará, precisamente, a través de la concertación con la sociedad de contratos de trabajo de carácter indefinido, lo que es perfectamente posible ya que no existe ninguna norma que defina ni restrinja la forma jurídica bajo la cual debe vehicularse o implementarse dicha prestación accesorio en las sociedades de capital¹⁵.

¹⁴ VÉRGEZ SÁNCHEZ, M., “Artículo 1. Definición de las sociedades profesionales”, *cit.*, p. 76.

¹⁵ ALFONSO SÁNCHEZ, R., “La sociedad laboral como tipo social receptor”, *cit.*, p. 75.

II. CARACTERIZACIÓN DEL SOCIO PROFESIONAL COMO TRABAJADOR AUTÓNOMO EN LAS SOCIEDADES PROFESIONALES NO LABORALES

La posición natural del socio profesional en las sociedades profesionales ordinarias o no laborales, sean estas civiles o mercantiles, es la propia de un trabajador autónomo o por cuenta propia. Esta caracterización será determinante tanto para la identificación de su estatuto profesional como para su encuadramiento a efectos de protección social.

A tal efecto, es necesario partir de la realidad y regulación jurídica que admite la existencia de sociedades profesionales (LSP), de la que se infiere que no toda prestación de servicios debe calificarse como contrato de trabajo, ya que existe una pluralidad de posibilidades. En este sentido, la exposición de motivos de la LSP contiene una pormenorizada explicación sobre la necesidad de regular nuevas fórmulas jurídicas que acojan la evolución de las actividades profesionales. Así, cuando dice que el contexto en el que se promulga la nueva LSP *“tiene por objeto posibilitar la aparición de una nueva clase de profesional colegiado, que es la propia sociedad profesional, mediante su constitución con arreglo a esta Ley e inscripción en el Registro de Sociedades Profesionales del Colegio Profesional correspondiente”,* estableciendo a tal objeto *“una disciplina general de las sociedades profesionales que facilite el desarrollo de esta franja dinámica de nuestro sistema social y económico y con tan acusada incidencia en los derechos de sus clientes.”* En definitiva, la LSP se constituye en una norma de garantías: *“garantía de seguridad jurídica para las sociedades profesionales, a las que se facilita un régimen peculiar hasta ahora inexistente, y garantía para los clientes o usuarios de los servicios profesionales prestados de forma colectiva, que ven ampliada la esfera de sujetos responsables.”*

Repárese en que la integración como socio en una Sociedad Profesional tiene por objeto, conforme al art. 1 LSP, *“el ejercicio común de una actividad profesional”,* sin que en la regulación contenida en la LSP exista precepto alguno que otorgue base suficiente para concluir la existencia de un contrato de trabajo entre el socio y la sociedad. Teniendo en cuenta la especificidad del vínculo del socio/profesional, el hecho de que toda sociedad profesional requiera de una mínima organización no desvirtúa la naturaleza jurídica de la relación societaria, ya que se puede basar en la existencia de acuerdos colectivos de los socios, que se autorregulan¹⁶. Lo relevante en todos estos supuestos es detectar o no la existencia en la prestación del socio profesional de las notas de laboralidad características del contrato de trabajo (ajenidad, dependencia y retribución).

¹⁶ STSJ/Murcia, Sala de lo Social, núm. 834/2014, de 20 de octubre (rec. 6/2014).

El examen de las previsiones normativas alojadas en la LSP describe un panorama de relaciones entre los socios y la sociedad y de ambos con la clientela cuya configuración y características, salvo que estas vengan moduladas por la concurrencia de algún factor añadido (como puede ser la incardinación de la especialidad profesional en el tipo social de sociedad laboral, posibilidad que en esta monografía defendemos) difícilmente pueden reconducirse al marco jurídico propio de un contrato de trabajo. Así sucede típicamente en el supuesto de constitución de sociedades profesionales puras, civiles o mercantiles, no laborales, sujetas únicamente al régimen jurídico establecido en la LSP y, supletoriamente, a la regulación específica de la sociedad estructural cuya forma adopte la sociedad profesional.

Del régimen jurídico contenido en la LSP cabe destacar:

- 1º. Que su objeto social es el ejercicio en común de una actividad profesional, esto es, aquella para cuyo desempeño se requiere titulación universitaria oficial, o titulación profesional para cuyo ejercicio sea necesario acreditar una titulación universitaria oficial, e inscripción en el correspondiente Colegio Profesional, considerándose que hay ejercicio en común de tal actividad profesional cuando los actos propios de la misma sean ejecutados directamente bajo la razón o denominación social y le sean atribuidos a la sociedad los derechos y obligaciones inherentes al ejercicio de la actividad profesional como titular de la relación jurídica establecida con el cliente (art. 1).
- 2º. Que la sociedad únicamente puede ejercer las actividades profesionales constitutivas de su objeto social a través de personas colegiadas en el Colegio Profesional correspondiente para el ejercicio de las mismas, y que los derechos y obligaciones de la actividad profesional desarrollada se imputan a la sociedad (art. 5).
- 3º. Que ésta y los profesionales que actúan en su seno ejercen la actividad profesional que constituye el objeto social de conformidad con el régimen deontológico y disciplinario propio de la correspondiente actividad profesional, pudiendo acordar aquélla y su contratante antes del inicio de la prestación profesional, que la primera ponga a disposición del segundo, al menos, los siguientes datos identificativos del profesional o profesionales que vayan a prestar dichos servicios: nombre y apellidos, título profesional, Colegio Profesional al que pertenece y expresión de si es o no socio de la sociedad profesional (art. 9).

- 4º. Que en el contrato social se determina el régimen de participación de los socios en los resultados de la sociedad o, en su caso, el sistema con arreglo al cual ha de determinarse en cada ejercicio, así como que a falta de disposición contractual los beneficios se distribuyen y, cuando proceda, las pérdidas se imputan, en proporción a la participación de cada socio en el capital social. De otro lado los sistemas con arreglo a los cuales haya de determinarse periódicamente la distribución del resultado podrán basarse en o modularse en función de la contribución efectuada por cada socio a la buena marcha de la sociedad, siendo necesario en estos supuestos que el contrato recoja los criterios cualitativos y/o cuantitativos aplicables; por último el reparto final debe en todo caso ser aprobado o ratificado por la junta o asamblea de socios con las mayorías que contractualmente se establezcan (art. 10).
- 5º. Que de las deudas sociales responde la sociedad con todo su patrimonio, determinándose la responsabilidad de los socios de conformidad con las reglas de la forma social adoptada; respondiendo, sin embargo, de las deudas sociales que se deriven de los actos profesionales propiamente dichos, solidariamente, la sociedad y los profesionales, socios o no, que hayan actuado, siéndoles de aplicación las reglas generales sobre la responsabilidad contractual o extracontractual que correspondan (art. 11).
- 6º. Que la condición de socio profesional es intransmisible, salvo que medie el consentimiento de todos los socios profesionales, pudiendo establecerse en el contrato social que la transmisión pueda ser autorizada por la mayoría de dichos socios (art. 12).
- 7º. Que los socios profesionales pueden separarse de la sociedad constituida por tiempo indefinido en cualquier momento, y que el ejercicio de este derecho de separación habrá de ejercitarse de conformidad con las exigencias de la buena fe, siendo eficaz desde el momento en que se notifique a la sociedad (art. 13).
- 8º. Que todo socio profesional puede ser excluido, además de por las causas previstas en el contrato social, cuando infrinja gravemente sus deberes para con la sociedad o los deontológicos, perturbe su buen funcionamiento o sufra una incapacidad permanente para el ejercicio de la actividad profesional; para hacer efectiva tal exclusión se requerirá acuerdo motivado de la junta general o asamblea de socios, y, en todo caso, el voto favorable de la mayoría del capital y de la mayoría de los

derechos de voto de los socios profesionales, y será eficaz desde el momento en que se notifique al socio afectado (art. 14).

9º. Que los socios profesionales pueden pactar en el contrato social, y fuera de él siempre que medie el consentimiento expreso de todos ellos que la mayoría de éstos, en caso de muerte de un socio profesional podrán acordar que las participaciones del mismo no se transmitan a sus sucesores, abonando la cuota de liquidación que corresponda si no procediere la transmisión (art. 15).

10º. Que en el contrato social se podrán establecer libremente los criterios de valoración o cálculo con arreglo a los cuales haya de fijarse el importe de la cuota de liquidación que corresponda a las participaciones del socio profesional separado o excluido, así como en los casos de transmisión «mortis causa» y forzosa cuando proceda (art. 16).

Las previsiones normativas que anteceden y la correlativa asunción de derechos y obligaciones por los socios profesionales son difícilmente compaginables con la ejecución de una actividad profesional en la que estén presentes las notas de dependencia y ajenidad esencialmente condicionantes de una relación laboral¹⁷. Prima la naturaleza civil o mercantil de la relación, en función de la naturaleza mercantil o civil de la sociedad que les agrupe.

En cuanto el régimen profesional de estos socios profesionales, el mismo se regulará por lo establecido en los estatutos de la sociedad y en la regulación societaria que les es propia, siéndoles también de aplicación los derechos recogidos en el Título II de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (en adelante, LETA), que delimita su ámbito de aplicación en los siguientes términos:

“1. La presente ley se aplicará a 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 a trabajadores por cuenta ajena.

También será de aplicación esta ley a los trabajos, realizados de forma habitual, por familiares de las personas definidas en el párrafo 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.

¹⁷ STSJ Canarias/Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, núm. 1088/2014, de 23 de junio (rec. 72/2013).

2. Se declaran expresamente comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ley, siempre que cumplan los requisitos a los que se refiere el apartado anterior:

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 aquélla, 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.

3. Las inclusiones a las que se refiere el apartado anterior se entenderán sin perjuicio de la aplicación de sus respectivas normas específicas.

4. La presente Ley será de aplicación a los trabajadores autónomos extranjeros que reúnan los requisitos previstos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.”

En cambio, no será de aplicación a las personas socias profesionales el peculiar régimen jurídico profesional que dedica la LETA a los trabajadores autónomos económicamente dependientes, entendiendo por estos, como señala el art. 11.1 LETA, “*aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales*”.

Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones:

- a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.
- b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.
- c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.
- d) Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.
- e) Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.

Pues bien, el apartado 3 del art. 11 LETA declara que no tendrán en ningún caso la consideración de trabajadores autónomos económicamente dependientes: *“Los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho”*. Esta exclusión tiene relevantes consecuencias en orden a la determinación del estatuto jurídico profesional de los socios profesionales, entre ellas, la imposibilidad de regular colectivamente sus condiciones de trabajo a través de acuerdos de interés profesional.

Coherentemente con esta caracterización del socio profesional como trabajador autónomo o por cuenta propia, la LSP establece en su Disposición Adicional Decimoquinta lo siguiente: *“Los socios profesionales a los que se refiere el artículo 4.1.a) de la presente Ley estarán, en lo que se refiere a la Seguridad Social, a lo establecido en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Supervisión y Ordenación de los Seguros Privados”*.

La referida Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley 30/1995 disponía (antes de su refundición, con otras normas, en el vigente Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados) lo siguiente: *“Para personas que ejerzan una actividad por cuenta propia en los términos del artículo 10.2.c) de la Ley*

General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, y artículo 3 del Decreto 2530/1970, de 20 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, que se colegien en un Colegio Profesional cuyo colectivo no haya sido integrado en dicho Régimen Especial será obligatoria la afiliación a la Seguridad Social. Al objeto de dar cumplimiento a dicha obligación podrán optar por solicitar la afiliación y/o el alta en dicho Régimen Especial o incorporarse a la Mutuality que tenga establecida dicho Colegio Profesional.”

En la actualidad, el encuadramiento de los socios profesionales a efectos de Seguridad Social se regula en la Disposición Adicional 18ª del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), cuyo tenor es el siguiente:

“1. Quienes ejerzan una actividad por cuenta propia, en las condiciones establecidas en esta ley y en 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, que requiera la incorporación a un colegio profesional cuyo colectivo no hubiera sido integrado en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se entenderán incluidos en el campo de aplicación del mismo, debiendo solicitar, en su caso, la afiliación y, en todo caso, el alta en dicho régimen en los términos reglamentariamente establecidos.

Si el inicio de la actividad por el profesional colegiado se hubiera producido entre el 10 de noviembre de 1995 y el 31 de diciembre de 1998, el alta en el citado régimen especial, de no haber sido exigible con anterioridad a esta última fecha, deberá solicitarse durante el primer trimestre de 1999 y surtirá efectos desde el día primero del mes en que se hubiere formulado la correspondiente solicitud. De no formularse esta en el mencionado plazo, los efectos de las altas retrasadas serán los reglamentariamente establecidos, fijándose como fecha de inicio de la actividad el 1 de enero de 1999.

No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, quedan exentos de la obligación de alta en dicho régimen especial los colegiados que opten o hubieren optado por incorporarse a la mutualidad de previsión social que pudiera tener establecida el correspondiente colegio profesional, siempre que la citada mutualidad sea alguna de las constituidas con anterioridad al 10 de noviembre de 1995 al amparo del apartado 2 del artículo 1 del Reglamento de Entidades de Previsión Social, aprobado por el Real Decreto 2615/1985, de 4 de diciembre. Si el interesado, teniendo derecho, no optara por incorporarse a la mutualidad correspondiente, no podrá ejercitar dicha opción con posterioridad.

2. Quedarán exentos de la obligación de alta prevista en el primer párrafo del apartado anterior los profesionales colegiados que hubieran iniciado su actividad con anterioridad al 10 de noviembre de 1995, cuyos colegios profesionales no tuvieran establecida en tal fecha una mutualidad de las amparadas en el apartado 2 del artículo 1 del citado Reglamento de Entidades de Previsión Social, y que no hubieran sido incluidos antes de la citada fecha en este régimen especial. No obstante, los interesados podrán voluntariamente optar, por una sola vez y durante 1999, por solicitar el alta en el mencionado régimen especial, la cual tendrá efectos desde el día primero del mes en que se formule la solicitud.

Los profesionales colegiados que hubieran iniciado su actividad con anterioridad al 10 de noviembre de 1995 y estuvieran integrados en tal fecha en una mutualidad de las mencionadas en el apartado anterior, deberán solicitar el alta en dicho régimen especial en caso de que decidan no permanecer incorporados en la misma en el momento en que se lleve a término la adaptación prevenida en el apartado 3 de la disposición transitoria quinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados. Si la citada adaptación hubiese tenido lugar antes del 1 de enero de 1999, mantendrá su validez la opción ejercitada por el interesado al amparo de lo establecido en la mencionada disposición transitoria.

3. En cualquiera de los supuestos contemplados en los apartados anteriores, la inclusión en el citado régimen especial se llevará a cabo sin necesidad de mediar solicitud previa de los órganos superiores de representación de los respectivos colegios profesionales.

4. Las mutualidades de previsión social autorizadas para actuar como alternativas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, desde el 1 de marzo de 2021, deberán poner a disposición de la Tesorería General de la Seguridad Social antes de finalizar el mes natural siguiente a la situación de alta o de baja, de forma telemática, una relación de los profesionales colegiados integrados en las mismas como alternativas al citado régimen especial en la que se indique expresamente la fecha en que quedó incluido cada uno de ellos, cuál es su actividad profesional y, en su caso, la fecha de baja en la mutualidad por cese de actividad.”

Por tanto, los socios profesionales que ejerzan su actividad por cuenta propia, con independencia de la forma societaria, de cuál sea su participación en el capital social y de si forman parte, o no, del órgano de administración de la sociedad profesional en cuyo seno ejerzan su profesión y en la que sean partícipes, deben encuadrarse en el RETA, salvo si optan por incorporarse a la mutualidad

de previsión social que pudiera resultar alternativa conforme a la normativa de su colegio profesional.

No deja de constituir una anomalía ese carácter opcional entre un régimen de previsión público y otro privado, fenómeno único e insólito en el ordenamiento jurídico, claro exponente de la tensión público-privado en el ámbito de la previsión social, en el que la opción político-jurídica es claramente privatista, ya que lo propio es que los sujetos que entran por la propia naturaleza de su actividad en el ámbito de aplicación del sistema de Seguridad Social en uno de sus regímenes el RETA estén obligados a su incorporación sin alternativas, sin el menor espacio a la autonomía privada individual¹⁸. Se trata de una solución semejante a la que se ha arbitrado en el caso de los socios de las sociedades cooperativas de trabajo asociado, a los que se confiere un régimen de encuadramiento opcional (aunque colectivo e interno, dentro del propio Sistema de Seguridad Social), pero sin que se den las circunstancias que lo justifican en este caso. Téngase presente que la relación jurídica que une al socio con la cooperativa de trabajo asociado es una relación tradicionalmente considerada como «*laboralizada*», en el sentido de que existe una asimilación entre el trabajador por cuenta ajena y el socio de la cooperativa de trabajo asociado que, en el caso del profesional liberal, no se da. Es decir, el derecho de opción reconocido en la legislación de seguros a los profesionales liberales resulta anómalo, puesto que es externa a dicho Sistema, en la medida que enfrenta la previsión social pública y la privada (mutualidad) y, además, no se impone de manera unitaria a todos los socios, puesto que unos podrán elegir la mutualidad y otros el régimen correspondiente del Sistema de Seguridad Social.

Ahora bien, y en relación con el concreto tipo social que estamos analizando en el presente estudio (la sociedad laboral profesional), la opción de encuadramiento en Seguridad Social puede ser distinta de la regulada en los preceptos a los que se ha hecho mención. Y ello porque la naturaleza jurídica de la relación que el socio mantiene con la sociedad no es algo que venga predeterminado por el tipo o clase de actividad profesional realizada, siendo perfectamente posible que una actividad profesional cuyo desempeño requiere titulación y colegiación pueda ser desarrollada a través de una relación laboral si concurren en ella las notas de laboralidad tipificadas en los arts. 1.1 y 8.1 ET. Así sucede en el caso de las sociedades laborales cuyo objeto social sea el ejercicio en común de una actividad profesional, donde, como se expondrá más adelante, presupuesto para la adquisición de la condición de socio trabajador es haber concertado con la entidad una relación laboral indefinida. Y siendo ello así, las normas de encuadramiento en Seguridad

¹⁸ OLARTE ENCABO, S., “Disposición Adicional Quinta. Régimen de Seguridad Social de los Socios Profesionales”, AA.VV., *Comentarios a la Ley de Sociedades Profesionales. Régimen Fiscal y Corporativo*, cit., pp. 902 y 903.

Social aplicables serán las previstas en la LGSS para los socios trabajadores de sociedades laborales, no las reservadas a los socios profesionales que desempeñan su actividad asociativamente como profesionales por cuenta propia o autónomos.

En cuanto a la forma de retribución de los socios profesionales, mediante nómina o factura con su correspondiente IVA, la elección no depende de la voluntad de los socios, ni de una decisión del órgano de administración, sino de la normativa tributaria vigente. A este respecto, la Ley 26/2014, de 27 de noviembre, promulgada con el objeto de reformar distintas normas tributarias -entre ellas, la Ley del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas-, trajo consigo, a partir de su entrada en vigor el 1 de enero de 2015, la nueva redacción del art. 27.1 LIRPF, con el propósito de despejar las dudas sobre la tributación de los socios en las sociedades profesionales. El citado precepto incorporó el siguiente párrafo: *“No obstante, tratándose de rendimientos obtenidos por el contribuyente procedentes de una entidad en cuyo capital participe derivados de la realización de actividades incluidas en la Sección Segunda de las Tarifas del Impuesto sobre Actividades Económicas, aprobadas por el Real Decreto Legislativo 1175/1990, de 28 de septiembre, tendrán esta consideración cuando el contribuyente esté incluido, a tal efecto, en el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, o en una mutualidad de previsión social que actúe como alternativa al citado régimen especial conforme a lo previsto en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de ordenación y supervisión de los seguros privados.”*

Esta norma impide que la retribución de los socios profesionales, en tanto que trabajadores autónomos, pueda tener la consideración fiscal de rendimientos del trabajo personal. En consecuencia, el socio profesional que esté encuadrado en el RETA o en una mutualidad de previsión social alternativa y preste sus servicios a la sociedad profesional desde una posición de organización propia de medios, sin existir dependencia respecto de la sociedad y asumiendo el riesgo económico de la actividad, deberá percibir sus honorarios profesionales mediante facturada girada a la sociedad y grabada con el IVA correspondiente¹⁹; lo que, a su vez, conlleva la obligación de darse de alta en el censo de actividades profesionales de la Agencia Tributaria, de llevaranza de libros registros de facturas emitidas y recibidas, así como la de presentar las correspondientes autoliquidaciones periódicas.

¹⁹ Resolución V1148, de 13 de abril de 2015, de la Dirección General de Tributos.

III. LA ACTIVIDAD PROFESIONAL POR CUENTA AJENA DEL SOCIO TRABAJADOR PROFESIONAL EN LAS SOCIEDADES LABORALES PROFESIONALES

1. Las notas de laboralidad y su compatibilidad con la posición societaria del socio trabajador profesional en la «sociedad laboral profesional»

Como certeramente ha señalado un sector de la doctrina mercantilista²⁰, los socios trabajadores profesionales ejercerán en común la actividad profesional propia del objeto social como pieza fundamental de la comunidad de trabajo que se constituye tanto en la sociedad laboral como en la sociedad profesional.

Cabe plantearse si los derechos económicos y profesionales y el régimen de responsabilidades que se predicen del socio trabajador profesional, en su condición de socio, hacen posible la constitución de una relación laboral, del tipo que sea, entre el socio y la sociedad. Y la respuesta debe ser, a nuestro juicio, afirmativa, pues ha sido el propio legislador el que ha dado luz verde en la LSLyP a la posibilidad de compatibilizar las dos dimensiones, societaria y laboral. Si legalmente no se ha visto inconveniente en considerar compatible el estatuto de socio con las notas de laboralidad definitorias de un trabajador dependiente y por cuenta ajena en la sociedad laboral, tampoco debe haberlo para admitir la compatibilidad de ambos vínculos en una sociedad, la laboral profesional, que no es otra cosa que una especialización profesional del tipo sociedad laboral (anónima o limitada) que le sirve de soporte estructural.

Dado que los socios trabajadores de las sociedades laborales mantienen una relación laboral con la sociedad (condición de socio + contrato de trabajo), y a su vez los socios de las sociedades profesionales están obligados a prestar en común sus servicios profesionales a través de la sociedad (condición de socio + prestación de servicios), los socios trabajadores profesionales compatibilizarán ambas reglas a través del instituto de las prestaciones accesorias regulado en los arts. 86 y ss., LSC, siendo lícito materializar la prestación accesoria que propicie el ejercicio en común de la profesión a través de un contrato de trabajo, dando éste lugar a una relación laboral en el que estén presentes las notas de ajenidad y dependencia²¹.

La jurisprudencia es prolija en la identificación de indicios que permiten concluir la existencia de un contrato de trabajo, diferenciando éste de otros negocios jurídicos civiles o mercantiles que también vehiculizan la prestación de

²⁰ ALFONSO SÁNCHEZ, R., “La sociedad laboral como tipo especial receptor”, *cit.*, pp. 74-75.

²¹ *Ibidem*.

servicios en régimen de alteridad. La Sala Cuarta del TS tiene declarado a este respecto lo siguiente:

- a) La realidad fáctica debe prevalecer sobre el *nomen iuris* que errónea o interesadamente puedan darle las partes a la relación que regulan, pues los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su real contenido obligacional, independientemente de la calificación jurídica que les den las partes; de modo que a la hora de calificar la naturaleza laboral o no de una relación debe prevalecer sobre la atribuida por las partes, la que se derive de la concurrencia de los requisitos que determinan la laboralidad y de las prestaciones realmente llevadas a cabo²².
- b) El contrato de trabajo es una especie del género “arrendamiento de servicios”; cuando concurren, junto a las notas genéricas de trabajo y retribución, las notas específicas de ajenidad del trabajo y de dependencia en el régimen de ejecución del mismo, nos encontramos ante un contrato de trabajo²³.
- c) Asimismo, aparte de la presunción *iuris tantum* de laboralidad que el art. 8 ET atribuye a la relación existente entre quien presta un servicio retribuido y quien lo recibe, el propio Estatuto de los Trabajadores, en su art. 1.1, delimita, desde el punto de vista positivo, la relación laboral, calificando de tal la prestación de servicios con carácter voluntario cuando concurren, además de dicha voluntariedad, tres notas que también han sido puestas reiteradamente de manifiesto por la jurisprudencia, cuales son, la ajenidad en los resultados, la dependencia en su realización y la retribución de los servicios²⁴.
- d) La línea divisora entre el contrato de trabajo y otros vínculos de naturaleza análoga [particularmente la ejecución de obra y el arrendamiento de servicios], regulados por la legislación civil o mercantil, no aparece nítida ni en la doctrina, ni en la legislación, y ni siquiera en la realidad social. Y ello es así, porque en el contrato de arrendamiento de servicios el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un “precio” o remuneración de los servicios, en tanto que el contrato de trabajo es una especie del género anterior, consistente en el intercambio

²² SSTs/Soc. de 20 de marzo de 2007 (rcud. 747/2006); de 7 de noviembre de 2007 (rcud. 2224/2006); de 12 de diciembre de 2007 (rcud. 2673/2006); y de 22 de julio de 2008 (rcud. 3334/2007), entre otras.

²³ STS/Soc. de 23 noviembre 2009 (RJ 2010, 1163).

²⁴ STS/Soc. de 19 de julio de 2002 (rcud. 2869/2001) y de 3 de mayo de 2005 (rcud. 2606/2004)].

de obligaciones y prestaciones de trabajo, pero en este caso dependiente, por cuenta ajena y a cambio de retribución garantizada. En consecuencia, la materia se rige por el más puro casuismo, de forma que es necesario tomar en consideración la totalidad de las circunstancias concurrentes en el caso, a fin de constatar si se dan las notas de ajenidad, retribución y dependencia, en el sentido en que estos conceptos son concebidos por la jurisprudencia²⁵.

- e) La dependencia entendida como situación del trabajador sujeto, aún en forma flexible y no rígida, a la esfera organicista y rectora de la empresa, y la ajenidad, respecto al régimen de retribución, constituyen elementos esenciales que diferencian la relación de trabajo de otros tipos de contrato. Tanto la dependencia como la ajenidad son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distinta manera según las actividades y los modos de producción, y que, además, aunque sus contornos no coincidan exactamente, guardan entre sí una estrecha relación. De ahí que en la resolución de los casos litigiosos se recurra con frecuencia para la identificación de estas notas del contrato de trabajo a un conjunto de indicios o hechos indiciarios de una y otra. Estos indicios son unas veces comunes a la generalidad de las actividades o trabajos y otras veces específicos de ciertas actividades laborales o profesionales.
- f) Los indicios comunes de dependencia más habituales en la doctrina jurisprudencial son, seguramente, la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a un horario. También se utilizan como hechos indiciarios de dependencia, entre otros, el desempeño personal del trabajo (STS de 23 de octubre de 1989), compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones (STS de 20 de septiembre de 1995); la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad (STS de 8 de octubre de 1992, STS de 22 de abril de 1996); y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador.
- g) Indicios comunes de la nota de ajenidad son, entre otros, la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados (STS de 31 de marzo de 1997); la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones

²⁵ STS/Soc. de 3 de noviembre de 2014 (rcud. 739/2013).

con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender (STS de 15 de abril de 1990, STS de 29 de diciembre de 1999); la aportación de la infraestructura relevante para el desempeño de la prestación laboral por parte de la empresa, sin que la laboralidad del vínculo quede enervada por el hecho de que el trabajador aporte algunos medios o instrumentos de trabajo (STS de 25 septiembre 2020); el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo (STS de 20 de septiembre de 1995); y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones (STS de 23 de octubre de 1989).

Respecto a la ajenidad, la jurisprudencia tiene declarado que en el marco de las sociedades mercantiles capitalistas existe plena compatibilidad entre la condición de socio y la de trabajador al servicio de la sociedad, siempre que el socio no posea una participación mayoritaria²⁶, pues en tal caso faltaría el elemento de ajenidad y nos encontraríamos ante un trabajo por cuenta propia, donde el fruto o resultado del mismo, o al menos la parte principal, acaba regresando al patrimonio del socio mayoritario, ya sea por la vía del reparto de beneficios o por la vía del incremento del valor del activo. Los tribunales han fijado el umbral a partir del cual se pierde la ajenidad en el 50% del capital social, por lo que, si la participación del socio no alcanza dicho porcentaje, se mantiene, al menos en principio, el elemento de ajenidad en la prestación de sus servicios para la sociedad. Así viene recogido, a efectos de encuadramiento en el Sistema de Seguridad Social, en los arts. 136 y 305 LGSS, que se ocupan respectivamente del ámbito de aplicación del Régimen General y del RETA.

La nota de ajenidad no queda desvirtuada en la relación mixta que el socio trabajador profesional mantiene con la sociedad laboral profesional, antes, al contrario, se erige en elemento identificador de la prestación de servicios profesionales que los socios realizan en común. Así se infiere de lo establecido en el art. 5.2 LSP, donde se afirma que los derechos y obligaciones de la actividad profesional desarrollada se imputarán a la sociedad, sin perjuicio de la responsabilidad personal de los profesionales, socios o no, contemplada en el art. 11 LSP.

En cuanto a la responsabilidad patrimonial de la sociedad profesional y de los profesionales regulada en dicho precepto, se establece que la sociedad

²⁶ SSTs/Soc. de 20 octubre 1998 (rec. 4062/1997), 24 octubre 2000 (rec. 292/1999) y 17 febrero 2009 (rec. 739/2008), entre otras.

responderá con todo su patrimonio de las deudas sociales, y que la responsabilidad de los socios se determinará de conformidad con las reglas de la forma social adoptada. En todo caso, como la sociedad laboral profesional es en origen una sociedad de tipo capitalista, el socio trabajador profesional no compromete su patrimonio personal, quedando circunscrito el alcance de su responsabilidad por las deudas sociales únicamente al valor de su aportación social. Pero esta previsión no enerva la nota de ajenidad laboral característica del contrato de trabajo que el socio trabajador profesional mantiene con la sociedad laboral profesional, pues su operatividad y efectos se ciñen al ámbito de la relación societaria, sin invadir el espacio propio de la relación laboral (como ocurre, por lo demás, en toda sociedad laboral).

También es cierto que el precepto que se comenta declara responsables solidarios a la sociedad y a los profesionales que hayan actuado, socios o no, por las deudas sociales que se deriven de los actos profesionales propiamente dichos, siéndoles de aplicación las reglas generales sobre la responsabilidad contractual o extracontractual que correspondan²⁷. Con esta regla se pretende proteger a los clientes frente a los perjuicios que puedan sufrir a resultas de la actuación profesional de los socios, de modo que aquellos puedan dirigirse indistintamente contra el profesional que los ha atendido y/o frente a la sociedad en la que el socio se integra. Pero se trata de una regla que tiene efectos *ad extra*, frente a los clientes que han contratado los servicios de la sociedad profesional, no *ad intra*, esto es, no condiciona ni altera la naturaleza de la relación jurídica que el socio trabajador profesional mantiene con la sociedad laboral profesional, de modo que es compatible con la existencia de un contrato de trabajo añadido al vínculo societario. A este respecto, y salvadas las diferencias, no cabe desconocer que en el ámbito laboral también se dan supuestos de responsabilidad civil solidaria de la empresa por actos del trabajador. Así se prevé en el art. 1903 CC que, en su párrafo cuarto, declara “*responsables a los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieren empleados, o con ocasión de sus funciones*”, sin perjuicio del derecho de repetición que la empresa puede ejercer frente al empleado.

²⁷ Sobre la responsabilidad patrimonial por las deudas sociales nacidas de la prestación de los actos profesionales propiamente dichos, *vid.*, BOTANA AGRA, M., “La responsabilidad patrimonial en el contexto de las sociedades profesionales”, AA.VV., *Estudios sobre sociedades profesionales (La Ley 2/20207, de 15 de marzo, de Sociedades Profesionales)*, eds. TRIGO GARCÍA, B./FRAMINÁN SANTAS, J., Madrid, Marcial Pons, 2009, pp. 213-219; YANES YANES, P., *Comentario a la Ley de Sociedades Profesionales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2007, pp. 127-133; y CRESPO MORA, M^a.C., “Artículo 11. Responsabilidad patrimonial de la sociedad profesional y de los profesionales”, AA.VV., *Comentarios a la Ley de Sociedades Profesionales. Régimen Fiscal y Corporativo* (Dirs. GARCÍA PÉREZ, R./ALBIEZ DOHRMAAN), *cit.*, pp. 535-589.

Por otro lado, cabe plantearse si la norma sobre encuadramiento en la Seguridad Social de los socios profesionales contenida en la Disposición Adicional 18ª de la LGSS, que establece su integración en el RETA o en una mutualidad alternativa de profesionales colegiados, está predeterminando la naturaleza jurídica del vínculo que mantiene el socio trabajador profesional con la sociedad, impidiendo que pueda surgir entre ambos una relación laboral al tener que ser, forzosamente, trabajador autónomos. A la postre, esta imposibilidad se extendería a la existencia misma de la figura de Sociedad Laboral Profesional, pues en la sociedad laboral es *conditio sine qua non* que la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores con contrato indefinido. Así lo ha entendido un sector de la doctrina laboralista, para el que la constitución de una Sociedad Profesional como Laboral no vendría a cambiar las reglas de encuadramiento que caracterizan a los socios profesionales (RETA o, alternativamente, Mutualidad de Previsión Social), proponiendo en todo caso, para poder facilitar la constitución de una Sociedad Laboral Profesional, un cambio en las reglas de encuadramiento que caracterizan a los socios profesionales, aplicando las reglas comunes de encuadramiento en la Seguridad Social de los socios trabajadores de las sociedades mercantiles capitalistas, *ex. arts. 136, b) y c) y 305.2.b) de la LGSS*²⁸.

En mi opinión, sin embargo, cabe postular una tesis diversa, aquella que propugna la posibilidad de conjugar los estatutos societario y laboral en el seno de la sociedad laboral profesional, si se interpreta que no es la norma sobre encuadramiento en el sistema de Seguridad Social la que determina el estatuto laboral del socio trabajador profesional sino a la inversa, es la naturaleza jurídica del vínculo la que condiciona el régimen de protección social aplicable, de modo que la Disposición Adicional 18ª de la LGSS que integra en el RETA a los colegiados profesionales que ejerzan una actividad por cuenta propia, salvo los que hubieran optado por la mutualidad, sólo se aplicará a los colegiados profesionales por cuenta propia, asociados o no, pero ello no excluye que los socios trabajadores de una sociedad mixta, laboral y profesional, puedan venir encuadrados en el RGSS, o en el régimen especial que corresponda por razón de la actividad, por su condición de trabajadores asalariados, si se cumplen los requisitos exigidos por el art. 136.2.d) LGSS²⁹.

²⁸ MUÑOZ MOLINA, J., “Protección social de socios trabajadores profesionales y de trabajadores profesionales no socios en las sociedades laborales profesionales”, AA.VV., *La sociedad laboral profesional. Una figura societaria a estudio* (Dirs. ALFONSO SÁNCHEZ, R./FARIAS BATLLE, M., Dirs.), *cit.*, p. 432.

²⁹ En este sentido, ALFONSO SÁNCHEZ, R., “La sociedad laboral como tipo especial receptor”, *cit.*, p. 81. Sostiene esta autora que “las normas de la Seguridad Social no se adentran en indagar la naturaleza de la actividad que constituye el objeto de la prestación del trabajo o el servicio, sino en las notas de ajenidad, dependencia, voluntariedad y remuneración con las que se presta,

Este precepto dispone que los socios trabajadores de las sociedades laborales estarán incluidos en el campo de aplicación del RGSS cuando su participación en el capital social se ajuste a lo establecido en el art. 1.2.b) LSLyP, aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni posean su control en los términos previstos por el art. 305.2.e) LGSS. En estas circunstancias, serán compatibles el contrato de trabajo y el contrato de sociedad.

También quedarán encuadrados en el RGSS, pero como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los socios trabajadores de las sociedades laborales que, por su condición de administradores de las mismas, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección, y no posean su control en los términos previstos por el art. 305.2.e) LGSS [art. 136.2.e) LGSS]. Estos socios quedarán excluidos de la protección por desempleo y del FOGASA, salvo cuando el número de socios de la Sociedad Laboral no supere los veinticinco.

Por último, los socios trabajadores de las Sociedad Laborales quedan obligatoriamente incluidos en el RETA cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan alcance, al menos, el 50%, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares [art. 305.2.e) LGSS].

2. Objeto y retribución de la prestación accesoria obligatoria en la «sociedad laboral profesional»

Uno de los rasgos definitorios de las sociedades profesionales es el ejercicio en común de la actividad profesional, lo que jurídicamente se estructura mediante la aportación de servicios profesionales que los socios trabajadores (médicos, abogados, ingenieros...) realizan en la compañía. Dicho en otras palabras, una sociedad profesional está integrada fundamentalmente por socios industriales (socios profesionales), quienes aportan su trabajo a la compañía, sin perjuicio de admitir, como hace la LSP, la existencia de socios capitalistas (socios no profesionales), a quienes dicha Ley les concede un papel residual³⁰.

dándose la circunstancia de que en la sociedad laboral profesional de nuestra hipótesis hay una compatibilidad esencial entre el vínculo asociativo y el laboral gracias a la configuración de la prestación accesoria a la que se obliga el socio trabajador profesional como contrato de trabajo" (*ibidem*).

³⁰ VÁZQUEZ ALBERT, D., "Artículo 17. Normas especiales para las sociedades de capitales", AA.VV., *Comentarios a la Ley de Sociedades Profesionales. Régimen Fiscal y Corporativo* (Dir.

Cuando la sociedad profesional adopta la vestidura de una sociedad de capital, la mencionada aportación presenta significativas especialidades, porque, a diferencia de lo que ocurre en las sociedades personalistas, cuya normativa reguladora admite de forma natural la prestación de servicios (arts. 1665 CC y 116 CCom.), la LSC exige en las sociedades capitalistas que el objeto de aportación sean bienes o derechos patrimoniales susceptibles de valoración económica y prohíbe de forma taxativa la aportación de trabajos o servicios (art. 58.2 LSC).

Lo anterior no significa que en las sociedades profesionales de capital sea imposible la prestación de servicios profesionales para la sociedad. Lo que ocurre es que dichos servicios no pueden prestarse a título de aportación de capital en sentido estricto, sino por medio de las denominadas prestaciones accesorias (arts. 86 y ss. LSC), que en el caso de las sociedades profesionales no presentan carácter potestativo o facultativo sino obligatorio, siendo tan obligatorias como las aportaciones de capital. La LSP describe en términos genéricos el contenido de la obligación de prestación accesorio de los socios profesionales, refiriéndose a *“realizar prestaciones accesorias relativas al ejercicio de la actividad profesional que constituya el objeto social”* (art. 17.2). Corresponde a los estatutos societarios definir con precisión el contenido y términos de ejercicio de estas prestaciones accesorias, como presupuesto de validez.

Tratándose del híbrido “sociedad laboral profesional” que aquí estamos considerando (que en su base es una sociedad capitalista, anónima o limitada), dicha prestación accesorio de servicios profesionales ejercitada en común se implementará a través de un contrato de trabajo, concurriendo en la misma las notas de trabajo personal, voluntario, dependiente, por cuenta ajena y retribuido. Decae en este caso el carácter facultativo de la retribución de las prestaciones accesorias contemplado en los arts. 86 y 87 LSC, al ser la gratuidad incompatible con uno de los rasgos identificadores del contrato de trabajo cuya convivencia con el contrato de sociedad es elemento definitorio de la sociedad laboral. Dicho de otro modo, el tipo contractual laboral a través del cual se vehicula la prestación accesorio de servicios profesionales en la sociedad laboral profesional altera o modula en esta singular forma societaria la regla general sobre carácter retribuido o gratuito de las prestaciones accesorias, al primar la nota de ajenidad laboral y la exigencia de contraprestación como derivada del carácter sinalagmático del contrato de trabajo.

3. Especialidades en el estatuto laboral del socio trabajador profesional

Una vez establecida en la LSLyP (art. 1.2) la armonización articulada que posibilita la presencia simultánea del contrato de sociedad y de trabajo, se impone dejar sentado que los socios trabajadores se vinculan a la sociedad laboral en los términos del art. 1.1 ET y, por tanto, se regirán por las disposiciones del Derecho del Trabajo común, que resultan directamente aplicables sin necesidad de extensión expresa a este colectivo³¹.

Ahora bien, aceptando pues así está previsto legalmente que la convivencia entre las dimensiones laboral y societaria es formalmente posible, siempre y cuando las dos conserven sus respectivas identidades, no puede sostenerse que sean íntegramente autónomas y no influyan la una en la otra³².

En la realidad de una empresa se producen situaciones en las que, pese a mantenerse los presupuestos que dotan de sustantividad propia a cada una de las relaciones, la faceta empresarial del socio y del trabajador se impone de facto a su condición de trabajador por cuenta ajena. Esta especialidad, que se da en todas las manifestaciones del socio trabajador, no debe hacer dudar acerca de la pervivencia de las dos relaciones jurídicas de las que es titular el socio trabajador en las sociedades laborales³³.

La LSLyP no exige que el socio trabajador (en nuestro caso, profesional) se vincule, siempre y en todo caso, mediante una relación laboral de carácter indefinido, sino simplemente que “*al menos la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores*” que estén vinculados de esa manera. Por tanto, sí puede haber socios trabajadores vinculados mediante un contrato temporal cuya participación en el capital social computa en la parte minoritaria del mismo, como propietarios de acciones o participaciones de clase general, ya que las de clase laboral están reservadas a los trabajadores con contrato indefinido (art.5.2 LSLyP).

³¹ LÓPEZ GANDÍA, J., *Las sociedades laborales y la aplicación del Derecho del Trabajo*, cit., 2007, pp. 88-92.

³² LUJÁN ALCARAZ, J./RÍOS MESTRE, J.M^a., “Capítulo VII. Consideración jurídico-laboral y encuadramiento en seguridad social de los socios trabajadores”, AA.VV., (Dir. ANDREU MARTÍ, M^a.M.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, Cizur menor, Thomson Reuters-Aranzadi, 2017, cit., p. 220.

³³ ESPÍN SÁEZ, M., *El socio trabajador. Criterios para sistematizar la realidad del autoempleo colectivo*, Madrid, CES, 2009, p. 239.

Y, por supuesto, puede haber en la sociedad laboral profesional trabajadores profesionales no socios con contrato indefinido o temporal³⁴.

Por otro lado, los socios trabajadores podrán tener un contrato de trabajo común o hallarse vinculados a la sociedad mediante una relación laboral de carácter especial de las previstas en el art. 1.2 ET, si bien no todas las relaciones laborales especiales resultarán posibles en el ámbito de la sociedad laboral profesional considerando la especificidad del tipo de servicios que se presta a través de las mismas.

Respecto al contenido de las condiciones de trabajo, una de las cuestiones sobre las que suscita interrogantes la duplicidad de estatutos societario y laboral está relacionada con la ordenación del tiempo de trabajo del socio trabajador. Tratándose de la prestación accesoria de servicios profesionales a que el socio trabajador se obliga, siempre que se mantengan las condiciones de laboralidad, serán aplicables las normas generales sobre jornada y descansos de los arts. 34 y ss. ET, teniendo la consideración de horas extraordinarias (art. 35 ET) el tiempo trabajado que supere el tope máximo señalado en el art. 34 ET y en el convenio colectivo aplicable. El problema surge respecto a la aplicación de los límites a la ejecución de horas extraordinarias (no más de 80 al año), dadas las peculiaridades del régimen del socio y trabajador, que deberían permitir cierto margen de intervención a la autonomía de la voluntad, manifestada bien en el convenio colectivo aplicable a la sociedad laboral ya que de una condición de trabajo se trata, bien en el estatuto societario cuando regule condiciones de trabajo de sus socios y trabajadores³⁵.

Otro aspecto en el que se evidencia que la autonomía de las relaciones societaria y laboral del socio trabajador es solo relativa tiene que ver con la necesaria adaptación de la regulación del salario a la posición societaria, ya que la aplicación automática de la regulación laboral en materia de retribuciones, incluida la periodicidad de pago (no superior al mes, *ex. art. 29 ET*) puede no resultar del todo coherente, ni beneficiosa, para la posición del socio trabajador³⁶.

Estas y otras disfunciones podrían solventarse mediante la tipificación y regulación de una relación laboral especial entre el socio trabajador y la sociedad laboral, compatible con la vinculación societaria.

³⁴ LUJÁN ALCARAZ, J./RÍOS MESTRE, J.Mª., “Capítulo VII. Consideración jurídico-laboral y encuadramiento en seguridad social de los socios trabajadores”, *cit.*, p. 221.

³⁵ ESPÍN SÁEZ, M., *El socio trabajador. Criterios para sistematizar*, *cit.*, p. 239.

³⁶ ESPÍN SÁEZ, M., *El socio trabajador. Criterios para sistematizar*, *cit.*, p. 241.

Por último, las sociedades laborales y sus trabajadores, sean o no socios, están obligados a cumplir con las previsiones en materia seguridad y salud laboral. Para este tipo de organizaciones, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no contempla ninguna especialidad, a diferencia de lo establecido para las cooperativas de trabajo asociado, donde dicha norma debe llevarse a cabo “*teniendo en cuenta las especialidades propias de la relación societaria y autogestionada de los socios trabajadores que les vincula con su cooperativa*” (art. 80.5 LGC). Es decir, para las sociedades laborales no encontramos en la norma destinada a garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores una adaptación de sus mandatos, habida cuenta que esta norma toma como presupuesto de hecho la relación laboral que vincula al trabajador por cuenta ajena y al empresario, que es el tipo de relación jurídica que vincula a los socios trabajadores con la sociedad laboral, tal y como se constata en el art. 1.2 LSLyP³⁷.

4. Efectos de la extinción de la relación laboral del socio trabajador profesional

Uno de los pocos aspectos en la relación laboral del socio trabajador al que hace referencia la LSLyP es la extinción del contrato de trabajo, si bien únicamente para regular los efectos de dicha extinción sobre la relación societaria.

En concreto, el art. 9.1 LSLyP dispone que cuando se extinga la relación laboral del socio trabajador, éste vendrá obligado a ofrecer la adquisición de sus acciones o participaciones en el plazo de un mes desde la firmeza de la extinción de conformidad con el procedimiento previsto en el art. 6 y, si nadie ejercitara su derecho de adquisición, conservará la cualidad de socio de clase general. Se evidencia aquí el carácter autónomo de las relaciones societaria y laboral, pues la extinción de la relación laboral no impide mantener la condición de socio. Y viceversa, aunque la norma no se ocupa del supuesto, cabe entender que la extinción de la relación societaria es perfectamente compatible con la pervivencia de la relación laboral de la que el socio ha venido siendo titular, conclusión amparada por la presunción de plena autonomía entre ambas relaciones, aunque pueden darse situaciones (p. ej., expulsión del socio por una falta de lealtad hacia la sociedad y el resto de socios) en las que habría que plantearse la continuidad de la relación laboral por la pérdida de confianza en la que la misma se apoya, extinción del vínculo laboral que habría de sustanciarse por una vía independiente (despido disciplinario).

³⁷ ALEGRE NUEVO, M., “La prevención de riesgos laborales en las sociedades laborales”, AA.VV., (Dir. FAJARDO GARCÍA, G.), *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales*, cit., p. 1120.

El art. 6 LSLyP establece un derecho de adquisición preferente con respecto a las acciones o participaciones de clase laboral transmitidas por un socio trabajador.

En primer lugar, las acciones y participaciones, salvo previsión estatutaria en contra, podrán transmitirse libremente a los socios trabajadores y trabajadores no socios con contrato por tiempo indefinido. Se advierte aquí el deseo del legislador de que el control de la sociedad siga en manos de trabajadores estables o con contrato indefinido. En este caso, el transmitente deberá comunicar a los administradores de la sociedad por escrito y de modo que asegure su recepción, el número y características de las acciones o participaciones que se proponga transmitir y la identidad del adquirente.

En los demás supuestos, el propietario de acciones o participaciones comunicará a la sociedad el número, características y términos económicos de las acciones o participaciones que se proponga transmitir para que ésta traslade la propuesta en el plazo máximo de diez días simultáneamente a todos los posibles interesados (trabajadores indefinidos, socios trabajadores y socios generales), que deberán manifestar su voluntad de adquisición en un plazo máximo de 20 días contados desde que les fue notificada la transmisión proyectada.

Recibidas las ofertas de compra, los administradores dispondrán de 10 días para comunicar al vendedor la identidad del o de los adquirentes, priorizándose los interesados, en caso de concurrencia, de acuerdo con el siguiente orden de preferencia:

- 1º. Trabajadores indefinidos no socios, en relación directa a su antigüedad en la empresa.
- 2º. Socios trabajadores, en relación inversa al número de acciones o participaciones que posean.
- 3º. Socios de la clase general, a prorrata de su participación en el capital social.
- 4º. La propia sociedad.

Finalmente, si no se presentasen ofertas de compra en el plazo previsto, el propietario de acciones o participaciones podrá transmitir las libremente.

Si el socio no procediera a la transmisión de las mismas en el plazo de dos meses, deberá iniciar de nuevo los trámites.

Toda transmisión de acciones o participaciones, cualquiera que sea su clase y circunstancias, quedará sometida al consentimiento de la sociedad si con la misma

se pueden superar los límites previstos en el art. 1 LSLyP, ya que ello afectaría a la propia calificación de la sociedad al desvirtuarse su consideración como laboral. El consentimiento se expresará mediante acuerdo del órgano de administración en el plazo de un mes y sólo podrá denegarse si se propone, por parte de dicho órgano, la identidad de una o varias personas que adquieran las acciones o participaciones que sobrepasen los límites previstos en dicho precepto.

La transmisión de acciones o participaciones que no se ajusten a lo previsto en la ley, o en su caso, a lo establecido en los estatutos, no producirán efecto alguno frente a la sociedad.

Este régimen jurídico resulta aplicable a todas las causas de extinción del contrato de trabajo del socio trabajador, aunque el art. 9.2 prevé la posibilidad de que los estatutos sociales establezcan reglas especiales para los supuestos de jubilación e incapacidad permanente, para los socios trabajadores que por subrogación legal o convencional dejen de ser trabajadores de la sociedad, así como, pese a no tratarse de un supuesto de extinción, en caso de excedencia.

Conviene plantearse qué sucede con la relación societaria en los supuestos de suspensión de la relación laboral (arts. 45 y ss. ET). A priori, la respuesta pasaría por valorar, de nuevo, la independencia de ambas relaciones, de modo que el socio trabajador profesional que deja de prestar sus servicios de manera temporal para la sociedad (p. ej., por una baja médica o por maternidad/paternidad) mantendría también por un tiempo, determinado o determinable, su relación societaria, y habría entonces que concretar caso a caso, en función de su naturaleza y posibilidad de ejercicio, qué derechos y obligaciones correspondientes a la posición societaria quedan interrumpidos por la suspensión de la relación laboral. Desde luego, si esa situación temporal deviene definitiva, dará lugar a todo el procedimiento de transmisión ya analizado o, en su defecto, a la conversión de su posición en la de un socio inversor³⁸.

5. Las restricciones a la contratación de plantilla externa en la «sociedad laboral profesional»

Como en toda sociedad laboral, también en el subtipo de “sociedad laboral profesional” está limitado legalmente el volumen de trabajo por cuenta ajena no asociativo al que puede recurrir la sociedad para el cumplimiento de su objeto social.

A este respecto, el art. 1.2.c) LSLyP dispone que el número de horas trabajadas anualmente por los trabajadores no socios contratados por tiempo

³⁸ ESPÍN SÁEZ, M., *El socio trabajador. Criterios para sistematizar, cit.*, p. 246.

indefino no podrá ser superior al 49% del total de horas trabajadas al año por los socios trabajadores. Con ello se pretende evitar la distorsión del concepto de sociedad laboral, de tal manera que deje de ser una sociedad de trabajadores para convertirse en una sociedad mercantil tipo donde los socios se convierten en los empleadores de los trabajadores no socios. Únicamente se excluyen de este cómputo los trabajadores no socios con contrato indefinido que tengan reconocida una discapacidad psíquica en grado igual o superior al 33%. Por el contrario, no existe ningún tipo de límite en relación con la contratación de trabajadores con contratos de duración determinada.

IV. EL ESTATUTO LABORAL DEL TRABAJADOR PROFESIONAL NO SOCIO

1. La aplicación del Derecho común del trabajo

Los profesionales que prestan servicios por cuenta de la sociedad sin tener la cualidad de socios (profesionales no socios), si ejercen su actividad inmersos en el círculo organicista, rector y disciplinario de la sociedad laboral profesional, cumpliéndose los presupuestos del art. 1.1. ET, tendrán la consideración de trabajadores asalariados de ésta, de modo que su relación laboral se regirá por las prescripciones del Derecho común del trabajo (Derecho internacional y europeo del trabajo, legislación laboral estatal, negociación colectiva...), al igual que sucede con los socios trabajadores, profesionales o no, en tanto que prestadores de trabajo para la sociedad laboral.

Finalmente, es indiscutible que las sociedades laborales profesionales podrán concertar acuerdos concretos de colaboración o cooperación con profesionales independientes. En función de la colaboración que se vaya a realizar, el contrato de colaboración profesional podrá ser caracterizado como un contrato de arrendamiento de servicios o de obra. Este tipo de contratos, cuyo régimen jurídico es estrictamente civil (y, por tanto, sustraído a las prescripciones de la legislación laboral), suelen utilizarse en las sociedades profesionales para casos de colaboraciones puntuales y esporádicas³⁹. El encuadramiento de estos profesionales autónomos no socios a efectos de Seguridad Social deberá realizarse, como regla general, en el RETA, salvo que dispongan de una mutua colegial en la que puedan integrarse alternativamente.

³⁹ MERCADER UGUINA, J./FRAILE QUINZANOS, J.L., "El régimen jurídico laboral y de Seguridad Social en las sociedades profesionales", AA.VV., *Cuadernos de derecho para ingenieros. Sociedades profesionales*, 23, pp. 271-287, p. 275.

2. La singularidad de relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos profesionales, individuales o colectivos

la Disposición Adicional 1ª de la Ley 22/2005, de 18 de noviembre, y posteriormente el RD 1331/2006, de 17 de noviembre, han procedido a regular la relación laboral especial de los abogados que prestan servicios retribuidos, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho de abogados, individual o colectivo.

El art. 4 del RD 1331/2006 establece que podrán ser sujetos de esta relación laboral de carácter especial, en concepto de trabajadores, *“quienes de acuerdo con la normativa que resulte de aplicación estén habilitados para ejercer la profesión de abogado”*. Por otro lado, el art. 4.2 del citado RD 1331/2006 dispone que *“podrán ser sujetos de la relación laboral especial que se regula en este Real Decreto, en concepto de empleador, quienes sean titulares de despachos de abogados, individuales o colectivos”*. Ello comporta que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica, aunque es posible el ejercicio conjunto fuera del ámbito societario. A los efectos de identificar al empresario en estos supuestos, el art. 4.2 del RD 1331/2006 define el despacho colectivo como *“aquel cuya titularidad corresponda conjuntamente a dos o más abogados agrupados, en régimen societario o bajo cualquier otra forma admitida en derecho, para el ejercicio profesional de la abogacía de forma conjunta, siempre que así aparezcan identificados ante los clientes y se atribuyan a la sociedad que eventualmente pudieran constituir los derechos y obligaciones inherentes a la relación establecida con los clientes”*. Asimismo, el apartado 3 del art. 4 establece que *“A efectos de lo previsto en el apartado anterior, tendrán la consideración de despachos de abogados los despachos multiprofesionales legalmente constituidos que incluyan entre los servicios profesionales que ofrezcan a sus clientes, los correspondientes al ejercicio profesional de la abogacía, siempre que se cumplan las condiciones establecidas para esta forma de ejercer la profesión de abogados en las normas que regulan la misma”*.

De forma vinculada al objeto del RD 1331/2006 y para definirlo, el art. 1 de este reglamento regula su ámbito de aplicación subjetiva en sentido negativo, estableciendo un listado de supuestos excluidos, recogiendo las exclusiones que ya recogía la Ley 22/2005, según la cual no se incluyen en el ámbito de la relación laboral especial de abogados ni los que ejerzan la profesión por cuenta propia, individualmente o agrupados con otros, como socios en régimen societario o bajo cualquier otra forma admitida en derecho, ni las colaboraciones profesionales entre abogados cuando mantengan la independencia de los respectivos derechos.

El art. 40 del Estatuto General de la Abogacía Española (EGAE, aprobado por RD 135/2021, de 2 de marzo) establece que los profesionales de la Abogacía *“podrán ejercer la Abogacía colectivamente mediante su agrupación bajo cualquiera de las formas lícitas en Derecho”*, y añade: *“Cuando se cree una sociedad que tenga por objeto el ejercicio en común de la Abogacía, esta deberá constituirse como sociedad profesional, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 2/2007, de 15 de marzo, de sociedades profesionales, y demás normativa estatal o autonómica que corresponda, resultándole de aplicación las previsiones específicas de este Estatuto y de los particulares de cada Colegio.”* No se contempla, pues, otra opción para el ejercicio en forma societaria de la abogacía que la constitución de una sociedad profesional. Obviamente, también está permitido el ejercicio colectivo de la abogacía en forma no societaria. En ese caso, establece el art. 42 del EGAE que el despacho colectivo *“habrá de tener como objeto exclusivo el ejercicio profesional de la Abogacía y estar integrado solo por profesionales de la Abogacía, sin limitación de número”*, debiendo la agrupación constituirse por escrito y permitir la identificación de sus integrantes en todo momento.

De conformidad con la tesis que aquí mantenemos, favorable a la posibilidad de constituir una sociedad profesional en régimen laboral, podemos concluir que un despacho de abogados puede adoptar la forma de sociedad profesional laboral y ser titular, como empleador, de una relación laboral especial con abogados que presten servicios para el mismo reuniendo las notas de ajenidad, dependencia y retribución previstas en el art. 1.1 ET, respetando, eso sí, los límites establecidos por la LSLyP a la posibilidad de contratar trabajadores por cuenta ajena en las sociedades laborales.

El art. 2 del RD 1331/2006 establece que los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral de carácter especial que se establece entre los abogados y los despachos de abogados para los que trabajan se regularán: a) por las disposiciones del propio RD 1331/2006; b) por los convenios colectivos específicos y de aplicación exclusiva a los despachos de abogados; c) por la voluntad de las partes, expresada en el contrato de trabajo, que habrá de respetar lo dispuesto en las disposiciones y convenios colectivos antes citados; d) por los usos y costumbres profesionales.

Ahora bien, la profesión de abogado también puede ejercerse por cuenta ajena bajo una relación laboral común. A este respecto, entre las exclusiones contenidas en el art. 1 del RD 1331/2006, se menciona la relación que concierten abogados con empresas o entidades, públicas o privadas, que no tengan el carácter de despachos de abogados. En la misma línea, el art. 39 del EGAE establece que *“La Abogacía también podrá ejercerse por cuenta ajena como profesional de la Abogacía*

de empresa en régimen de relación laboral común, mediante contrato de trabajo formalizado por escrito y en el que habrán de respetarse la libertad, independencia y secreto profesional básicos para el ejercicio de la profesión y expresarse si dicho ejercicio fuese en régimen de exclusividad.”

3. Encuadramiento y protección social de los socios trabajadores no profesionales y de los trabajadores profesionales no socios

En el modelo híbrido de sociedad laboral profesional que es objeto de estudio en esta obra, la figura del socio trabajador no profesional identifica a aquel trabajador con contrato de duración indefinida que es socio y, por tanto, titular de acciones o participaciones de clase laboral no profesional, que ha asumido en su contrato de trabajo funciones que quedan al margen del objeto social profesional de la sociedad, pero que adquiere un perfil complementario o auxiliar de esta última (administrativos, informáticos, contables, etc.)⁴⁰.

El encuadramiento en Seguridad Social de este colectivo no se somete a las reglas establecidas para los socios profesionales en la Disposición Adicional 18ª de la LGSS, que indefectiblemente reenvían al RETA o, alternatively, a una Mutuality de Previsión Social que el colegio profesional tuviera constituida, sino a lo dispuesto para los socios trabajadores de sociedades laborales en sus arts. 136, apartados d) y e), y 305.2.e), donde las opciones que se plantean son la pertenencia al RGSS o al RETA, dependiendo del grado de participación del socio trabajador en el capital social y de su implicación mayor o menor en la toma de decisiones que afectan a la entidad.

Por otro lado, el régimen de encuadramiento en la Seguridad Social de los trabajadores no socios que presten servicios para las sociedades laborales profesionales a través de un contrato de trabajo común o especial no será otro que el RGSS, de conformidad con lo establecido en los arts. 7.1, a) y 136 de la LGSS.

V. CONCLUSIONES

Del análisis realizado en las páginas precedentes se pueden extraer un conjunto de conclusiones, que cabe sistematizar del siguiente modo:

Primera. La “Sociedad Laboral Profesional” es un singular tipo societario que resulta de la hibridación entre una sociedad laboral y una sociedad profesional, con

⁴⁰ Cfr., ESCUIN IBÁÑEZ, I., “El socio en la sociedad laboral profesional. Tipología y posición jurídica”, AA.VV. (Drs. ALFONSO SÁNCHEZ, R./FARIAS BATLLE, M.), *La sociedad laboral profesional. Una figura societaria a estudio*, Cizur Menor, Thomson Reuters-Aranzadi, 2023, cit., p. 128.

fundamento en la previsión contenida en el art. 1.2 de LSP que permite constituir una sociedad profesional con arreglo a cualquiera de las formas societarias previstas en las leyes (incluida, por tanto, la sociedad laboral).

Segunda. Si se opta por la sociedad laboral como tipo social base en el que integrar las especialidades de la sociedad profesional, será preceptivo concordar los requisitos, restricciones y exigencias propias de cada una de estas sociedades.

Tercera. La posición natural del socio profesional en las sociedades profesionales ordinarias o no laborales, sean estas civiles o mercantiles, será la propia de un trabajador autónomo o por cuenta propia. Esta caracterización resulta determinante tanto para la identificación de su estatuto profesional como para su encuadramiento a efectos de protección social.

Cuarta. Los socios profesionales que ejerzan su actividad por cuenta propia, con independencia de la forma societaria, de cuál sea su participación en el capital social y de si forman parte o no del órgano de administración de la sociedad profesional en cuyo seno ejerzan su profesión y en la que sean partícipes, deben encuadrarse en el RETA, salvo si optan por incorporarse a la mutualidad de previsión social que pudiera resultar alternativa conforme a la normativa de su colegio profesional.

Quinta. La naturaleza jurídica de la relación que el socio mantiene con la sociedad no es algo que venga predeterminado por el tipo o clase de actividad profesional realizada, siendo perfectamente posible que una actividad profesional cuyo desempeño requiere titulación y colegiación pueda ser desarrollada a través de una relación laboral si concurren en ella las notas de ajenidad, dependencia y retribución tipificadas en los arts. 1.1 y 8.1 ET.

Sexta. Dado que los socios trabajadores de las sociedades laborales mantienen una relación laboral con la sociedad (condición de socio + contrato de trabajo), y a su vez los socios de las sociedades profesionales están obligados a prestar en común sus servicios profesionales a través de la sociedad (condición de socio + prestación de servicios), los socios trabajadores profesionales compatibilizarán ambas reglas a través del instituto de las prestaciones accesorias regulado en los arts. 86 y siguientes de la LSC, siendo lícito materializar la prestación accesoria que propicie el ejercicio en común de la profesión a través de un contrato de trabajo, dando éste lugar a una relación laboral en el que estén presentes las notas de ajenidad, dependencia y retribución.

Séptima. La norma sobre encuadramiento en la Seguridad Social de los socios profesionales contenida en la Disposición Adicional 18ª de la LGSS, que

prevé su integración en el RETA o en una mutualidad alternativa de profesionales colegiados, únicamente resulta de aplicación cuando el socio profesional, por su forma de trabajar, su participación en el capital social y/o su grado de implicación en la gestión de la sociedad, pueda ser caracterizado como un trabajador por cuenta propia o autónomo.

Octava. Los socios trabajadores de una sociedad mixta, laboral y profesional, vendrán encuadrados en el RGSS, o en el régimen especial que corresponda por razón de la actividad, por su condición de trabajadores por cuenta ajena, si se cumplen los requisitos exigidos por el art. 136.2.d) LGSS. También quedarán encuadrados en el RGSS, pero como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, si concurren las circunstancias previstas en el art. 136.2.e) LGSS.

Novena. Los socios trabajadores profesionales podrán concertar un contrato de trabajo común o hallarse vinculados a la sociedad mediante una relación laboral de carácter especial de las previstas en el art. 1.2 del ET, si bien no todas las relaciones laborales especiales resultarán posibles en el ámbito de la sociedad laboral profesional, considerando la especificidad del tipo de servicios que se presta a través de las mismas. En particular, un despacho de abogados puede adoptar la forma de sociedad profesional laboral y ser titular, como empleador, de una relación laboral especial con abogados que presten servicios para el mismo reuniendo las notas de ajenidad, dependencia y retribución previstas en el art. 1.1 ET, respetando, eso sí, los límites establecidos por la LSLyP a la posibilidad de contratar trabajadores por cuenta ajena en las sociedades laborales.

Décima. Los profesionales que prestan servicios por cuenta de la sociedad sin tener la cualidad de socios (profesionales no socios), si ejercen su actividad inmersos en el círculo organicista, rector y disciplinario de la sociedad laboral profesional, cumpliéndose los presupuestos del art. 1.1 ET, tendrán la consideración de trabajadores asalariados de ésta, de modo que su relación laboral se regirá por las prescripciones del Derecho común del trabajo y vendrán encuadrados a efectos de protección social en el RGSS.

VI. BIBLIOGRAFÍA

ALEGRE NUEVO, M., “La prevención de riesgos laborales en las sociedades laborales”, AA.VV., (Dir. FAJARDO GARCÍA, G.), *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2018.

- ALFONSO SÁNCHEZ, R., “La sociedad laboral como tipo especial receptor del tipo especial sociedad profesional”, AA.VV., *La sociedad laboral profesional. Una figura societaria a estudio* (Dir. ALFONSO SÁNCHEZ, R./FARIAS BATLLE, M.), Cizur Menor, Thomson Reuters-Aranzadi, 2023.
- ANDREU MARTÍ, M^a. M., “La sociedad laboral del siglo XXI. Significado y configuración”, AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Dir. ANDREU MARTÍN M^a.M.), Cizur Menor, Aranzadi, 2017.
- BOTANA AGRA, M., “La responsabilidad patrimonial en el contexto de las sociedades profesionales”, AA.VV., *Estudios sobre sociedades profesionales (La Ley 2/20207, de 15 de marzo, de Sociedades Profesionales)*, eds. TRIGO GARCÍA, B./FRAMIÑÁN SANTAS, J., Madrid, Marcial Pons, 2009.
- CAVAS MARTÍNEZ, F./SELMA PENALVA, A., “El estatuto jurídico-profesional de los socios trabajadores en la proyectada reforma de las sociedades laborales”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de economía social y cooperativa*, núm. 22/2011 (versión digital).
- CRESPO MORA, M^a.C., “Artículo 11. Responsabilidad patrimonial de la sociedad profesional y de los profesionales”, AA.VV., *Comentarios a la Ley de Sociedades Profesionales. Régimen Fiscal y Corporativo* (Dir. GARCÍA PÉREZ, R./ALBIEZ DOHRMAAN), Cizur Menor, Thomson Reuters-Aranzadi, 2009.
- ESCUIN IBÁÑEZ, I., “El socio en la sociedad laboral profesional. Tipología y posición jurídica”, en AA.VV., *La sociedad laboral profesional. Una figura societaria a estudio*, (ALFONSO SÁNCHEZ, R./FARIAS BATLLE, M.), Cizur Menor, Thomson Reuters Aranzadi, 2023.
- ESPÍN SÁEZ, M., *El socio trabajador. Criterios para sistematizar la realidad del autoempleo colectivo*, Madrid, CES, 2009.
- JIMÉNEZ SÁNCHEZ, G.J./BAENA BAENA, P.J., “La regulación de las sociedades profesionales”, AA.VV., *Cuadernos de Derecho para Ingenieros. Sociedades profesionales* (Dir. ÁNGEL AGUNDEZ, M./MARTÍNEZ-SIMANCAS, J.), Madrid, La Ley, 2013.
- LÁZARO SÁNCHEZ, E., AA.VV., *Comentario a la Ley de Sociedades Laborales y Participadas* (Dir. ALONSO ESPINOSA, F.), Cizur Menor, Civitas-Thomson Reuters, 2017.

- LÓPEZ GANDÍA, J., *Las sociedades laborales y la aplicación del Derecho del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2007.
- LUJÁN ALCARAZ, J./RÍOS MESTRE, J.M^a., “Capítulo VII. Consideración jurídico-laboral y encuadramiento en seguridad social de los socios trabajadores”, AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Dir. ANDREU MARTÍ, M^a.M), Cizur menor, Thomson Reuters-Aranzadi, 2017.
- MERCADER UGUINA, J./FRAILE QUINZANOS, J.L., “El régimen jurídico laboral y de Seguridad Social en las sociedades profesionales”, AA.VV., *Cuadernos de derecho para ingenieros. Sociedades profesionales*, 23, pp. 271-287.
- MUÑOZ MOLINA, J., “Protección social de socios trabajadores profesionales y de trabajadores profesionales no socios en las sociedades laborales profesionales”, AA.VV., *La sociedad laboral profesional. Una figura societaria a estudio* (Dir. ALFONSO SÁNCHEZ, R./FARIAS BATLLE, M.), Cizur Menor, Thomson Reuters-Aranzadi, 2023.
- OLARTE ENCABO, S., “Disposición Adicional Quinta. Régimen de Seguridad Social de los Socios Profesionales”, AA.VV., *Comentarios a la Ley de Sociedades Profesionales. Régimen Fiscal y Corporativo* (Dir. GARCÍA PÉREZ, R./ALBIEZ DOHRMAAN), Cizur Menor, Thomson Reuters-Aranzadi, 2009.
- VÁZQUEZ ALBERT, D., “Artículo 17. Normas especiales para las sociedades de capitales”, AA.VV., *Comentarios a la Ley de Sociedades Profesionales. Régimen Fiscal y Corporativo* (Dir. GARCÍA PÉREZ, R./ALBIEZ DOHRMAAN) Cizur Menor, Thomson Reuters-Aranzadi, 2009.
- VÉRGEZ SÁNCHEZ, M., “Artículo 1. Definición de las sociedades profesionales”, AA.VV., *Comentarios a la Ley de Sociedades Profesionales. Régimen Fiscal y Corporativo* (Dir. GARCÍA PÉREZ, R./ALBIEZ DOHRMAAN), Cizur Menor, Thomson Reuters-Aranzadi, 2009.
- YANES YANES, P., *Comentario a la Ley de Sociedades Profesionales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2009.

CAPÍTULO III

**LOS SOCIOS TRABAJADORES PROFESIONALES DE
LAS SOCIEDADES LABORALES PROFESIONALES.
ENCUADRAMIENTO EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD
SOCIAL O INCORPORACIÓN A MUTUALIDADES
ALTERNATIVAS**

GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA

*Profesor Titular (ac. Catedrático) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Murcia*

I. INTRODUCCIÓN

Antes de analizar el régimen jurídico de la protección social de los socios en las sociedades profesionales, conviene hacer algunas consideraciones previas acerca del objeto de estas sociedades, de la forma societaria elegida y de los socios a los que se refiere este estudio.

La toma en consideración de la propia evolución de las actividades profesionales, que han pasado de una actuación individual y aislada a una necesaria labor de equipo debido a la creciente complejidad de las actividades y la inevitable necesidad de una especialización, llevaría consigo a la promulgación de la Ley 2/2007, de 15 de marzo, de sociedades profesionales (LSP), con el objeto de posibilitar la aparición de una nueva clase de profesional colegiado, la propia sociedad profesional, mediante su constitución con arreglo a las previsiones allí recogidas y su inscripción en el Registro de Sociedades Profesionales del Colegio Profesional correspondiente. Con ello se busca también dar certidumbre jurídica sobre las relaciones jurídico-societarias que tienen lugar en el ámbito profesional y,

además, normar un adecuado régimen de responsabilidad a favor de los usuarios de los servicios profesionales que se prestan en el marco de una organización colectiva. En definitiva, una norma de garantías, de seguridad jurídica para las sociedades profesionales (a las que se les dota de un régimen propio), y también garantía para los clientes o usuarios de los servicios profesionales prestados de forma colectiva¹.

La sociedad que se normó es aquella que tiene como objeto social el ejercicio en común de una actividad profesional, para cuyo ejercicio sea necesario acreditar una titulación universitaria oficial e inscripción en el correspondiente Colegio Profesional. Considerando que hay ejercicio en común de una actividad profesional cuando los actos propios de la misma sean ejecutados directamente bajo la razón o denominación social y le sean atribuidos a la sociedad los derechos y obligaciones inherentes al ejercicio de la actividad profesional como titular de la relación jurídica establecida con el cliente (art. 1. LSP). El régimen que se estableció permitió flexibilidad organizativa y por ello no se crea una nueva figura, se opta por permitir que las sociedades profesionales se acojan a cualquiera de los tipos sociales existentes en el ordenamiento jurídico (art. 1.2 LSP).

Estas sociedades se van a caracterizar por la exclusividad de su objeto social, que no es otro que el ejercicio en común de actividades profesionales, que podrán desarrollarlas bien directamente o bien a través de la participación en otras sociedades profesionales (art. 2 LSP) y ello sin perjuicio de que puedan ejercer varias actividades profesionales siempre que no sean incompatibles por norma con rango de ley (art. 3. LSP)².

Los socios a los que se refiere la LSP son los denominados “socios profesionales” que pueden ser: a) las personas físicas que reúnan los requisitos exigidos para el ejercicio de la actividad profesional que constituye el objeto social y que la ejerzan en el seno de la misma; y b) las sociedades profesionales debidamente inscritas en los respectivos colegios profesionales que, constituidas con arreglo a lo dispuesto en la presente Ley, participen en otra sociedad profesional (art. 4.1 LSP). Todo ello sin perjuicio de que en la sociedad profesional puedan prestar servicios otras personas profesionales no socios o que tengan la condición de socio no profesional.

Aquí será objeto de análisis la figura del socio profesional en una sociedad profesional que ha optado por la forma societaria de Sociedad Laboral.

¹ Apartado I de la exposición de motivos de la Ley 2/2007, de 15 de marzo (LETA).

² Con anterioridad a la reforma introducida en dicho precepto por la Ley 25/2009, se admitía la incompatibilidad establecida con rango reglamentario.

En el estudio se partirá del encuadramiento del profesional dentro del sistema de Seguridad Social ya que este condicionará las relaciones jurídicas de cotización y prestacional.

II. EL ENCUADRAMIENTO EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL DEL SOCIO PROFESIONAL EN UNA SOCIEDAD LABORAL PROFESIONAL

1. Las previsiones de su encuadramiento en la Ley de Sociedades Profesionales y en la Ley General de la Seguridad Social

La estructura del sistema de Seguridad Social español conforme señala el art. 9 del RD-Legislativo 8/2015, de 30 octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social (LGSS), está integrado por un Régimen General y los regímenes especiales que se recogen en el art. 10 LGSS: Régimen Especial de los Profesionales por cuenta propia o autónomos³; Régimen Especial de los Profesionales del Mar⁴; Funcionarios Públicos, Civiles y Militares⁵; y estudiantes⁶. Con la previsión de la posibilidad de que, si el Ministerio competente considera necesario el establecimiento de un régimen especial en atención a aquellas actividades profesionales en las que, por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar por la índole de sus procesos productivos, se hiciera preciso su establecimiento.

Por otro lado, cabe la posibilidad de que dentro del Régimen General o de algún régimen especial se considere preciso el establecimiento de un sistema especial que afecte a los actos de encuadramiento, afiliación y forma de cotización o recaudación de determinados colectivos (art. 11 LGSS).

³ Su normativa básica reguladora se recoge en el Título IV, arts. 305 a 350 LGSS; y Ley 20/2007, de 11 de julio.

⁴ Véase Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pequero.

⁵ Véanse: RD-Legislativo 1/2000, de 9 junio, que aprueba el texto refundido de la Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas; RD-Legislativo 3/2000, de 23 de junio, texto refundido de las disposiciones legales vigentes sobre el Régimen especial de Seguridad Social del personal al servicio de la Administración de Justicia; y RD-Legislativo 4/2000, de 23 junio, que aprueba el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Públicos. También debe de tenerse en cuenta el RD-Legislativo 670/1987, de 30 de abril, texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado.

⁶ Véase la Ley de 17 de julio de 1953, sobre establecimiento del Seguro Escolar en España; Orden de 11 de agosto de 1953, aprueba los estatutos de la mutualidad del Seguro Escolar; RD 1633/1985, de 28 de agosto, que aprueba la cuota del Seguro Escolar y el RD-ley 2/2023, de 16 de marzo, que regula la inclusión en el sistema de Seguridad Social de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación.

El encuadramiento de un trabajador dentro del sistema de Seguridad Social es un aspecto muy relevante por los efectos que lleva aparejado, pues afectará a:

- 1) Los actos instrumentales de afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de los profesionales: formalización, plazos, lugar, efectos de los mismos; a los sujetos obligados y responsables, régimen de responsabilidades en casos de incumplimientos; responsabilidades prestacionales, entre otros.
- 2) A la relación jurídica de cotización-recaudación: bases y tipos de cotización, cálculo y cuantía; beneficios en la cotización, sujetos obligados y responsables de la misma, y responsabilidades ante incumplimientos de los mismos, entre otros.
- 3) A la relación jurídica prestacional: afectará básicamente a las prestaciones contributivas tanto en las exigencias para su reconocimiento; en sus aspectos cualitativo (prestaciones que se reconocen en un régimen si y en otro no) como cuantitativo (en su cálculo y determinación); así como en posibles responsabilidades prestacionales ante incumplimientos o defectos en la afiliación, altas, bajas y variaciones de datos o en la cotización.

Si partimos de las previsiones específicas de la LSP y de la LGSS, el encuadramiento de un socio profesional en una Sociedad Profesional parece –en principio– que poca discusión sobre el particular quepa plantearse.

A) Ley de Sociedades Profesionales. Disposición Adicional quinta “Régimen de Seguridad Social de los Socios Profesionales”

La citada Disposición Adicional quinta se remitió a lo establecido en la Disposición Adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Supervisión y Ordenación de los Seguros Privados, que en su versión original, señalaba que las personas que ejercieran una actividad por cuenta propia en los términos del art. 10.2.c) LGSS/1974 y del art. 3 del Decreto 2530/1970, de 20 de septiembre, por el que se regulaba el RETA, que se colegien en un Colegio Profesional cuyo colectivo no haya sido integrado en dicho Régimen Especial, será obligatoria la afiliación a la Seguridad Social. Al objeto de dar cumplimiento a dicha obligación podrán optar por solicitar la afiliación y/o el alta en dicho Régimen Especial o incorporarse a la Mutualidad que tenga establecida dicho Colegio Profesional (ver apartado V de este capítulo).

B) Las previsiones de la Ley General de la Seguridad Social

El actual texto refundido de la LGSS, en su art. 305.2.g), declara expresamente comprendidos dentro del RETA a quienes ejerzan una actividad por cuenta propia, en las condiciones establecidas en el apartado 1 (se refiere al art. 305 LGSS), que requiera la incorporación a un colegio profesional, sin perjuicio de lo previsto en la Disposición Adicional decimoctava de la LGSS⁷. La indicada Disposición Adicional se refiere al “Encuadramiento de los profesionales colegiados” y lo hizo en términos muy similares a la Disposición Adicional decimoquinta de la Ley 30/1995 en su última versión⁸, a la que por lo demás quedó derogada por la disposición derogatoria única a) del actual texto refundido de la LGSS.

Es decir, el socio profesional que preste servicios en una sociedad profesional quedará incluido en el RETA, salvo que hubiere optado por incorporarse a una mutualidad de previsión social alternativa en los términos previstos en la Disposición Adicional decimoctava de la LGSS⁹.

2. Incidencia del encuadramiento en atención a la forma societaria elegida por los socios profesionales. El caso de las sociedades laborales

Una cuestión de interés que se viene planteando en ciertos sectores doctrinales e incluso por parte de los profesionales afectados, es si la forma societaria que adopten -dentro de la libertad que les permite el art. 1.2 LSP- puede o no tener incidencia en el encuadramiento en el sistema de Seguridad Social. Básicamente la controversia lo ha sido en relación a las Sociedades Laborales Profesionales (SLP).

La primera Ley de Sociedades Laborales, Ley 4/1997, de 24 de marzo, establecía su art. 21 el siguiente régimen de afiliación a la Seguridad Social “*Todos*

⁷ El apartado cinco de la disposición final trigésima octava de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos General del Estado para el año 2021, introduce en la citada Disposición Adicional decimoctava de la LGSS un nuevo apartado 4 que tiene cierta relevancia en orden a las obligaciones a cumplir por las mutualidades de previsión autorizadas para actuar como alternativa al RETA ya que les obliga a que desde 1 de marzo de 2021, pongan a disposición de la TGSS antes de finalizar el mes natural siguiente a la situación de alta o de baja, de forma telemático, una relación de los profesionales colegiados integrados en las mismas como alternativa al RETA en la que se deberá de indicar expresamente la fecha en que quedó incluido cada uno de ellos, cuál es su actividad profesional y, en su caso, la fecha de baja en la mutualidad por cese en la actividad.

⁸ La llevada a cabo por la Ley 50/1998, de 30 de diciembre.

⁹ Véase la proposición de Ley de Modificación del RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con las Mutualidades Alternativas reguladas en sus Disposiciones Adicionales 18ª y 19, presentada en el Congreso de los Diputados el 21 de noviembre de 2024 por el Grupo Parlamentario Socialista.

los socios trabajadores de las sociedades laborales estarán afiliados al Régimen General o a alguno de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, según proceda, incluidos los miembros de los órganos de administración, tengan o no competencias directivas”¹⁰.

La Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas (LSyP), derogaría la anterior y modificaría el texto refundido de Ley General de la Seguridad Social, concretamente la letra m) del apartado 2 del art. 97 (extensión del campo de aplicación del régimen general), y añadió una nueva Disposición Adicional vigésima séptima bis, relativa a la inclusión de los trabajadores de sociedades laborales en la Seguridad Social como trabajadores por cuenta propia cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan alcance, al menos, el cincuenta por ciento, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares¹¹.

2.1. Referencia al encuadramiento en el sistema de Seguridad Social de los socios trabajadores

En síntesis, y en general, el encuadramiento en el sistema de Seguridad Social es el siguiente¹²:

¹⁰ El concepto de Sociedad Laboral que esta ley recogía en su art.1 apartados 1 y 2 era el siguiente: *1. Las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada en las que la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido, podrán obtener la calificación de «Sociedad Laboral» cuando concurren los requisitos establecidos en la presente Ley. 2. El número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios, no podrá ser superior al 15 por 100 del total de horas-año trabajadas por los socios trabajadores. Si la sociedad tuviera menos de veinticinco socios trabajadores, el referido porcentaje no podrá ser superior al 25 por 100 del total de horas-año trabajadas por los socios trabajadores. Para el cálculo de estos porcentajes no se tomarán en cuenta los trabajadores con contrato de duración determinada. Si fueran superados los límites previstos en el párrafo anterior, la sociedad en el plazo máximo de tres años habrá de alcanzarlos, reduciendo, como mínimo, cada año una tercera parte del porcentaje en que inicialmente se exceda o supere el máximo legal.*

¹¹ El texto refundido indicado es el RD-legislativo 1/1994, de 20 de junio. Su equivalencia en la LGSS actual sería el art. 136 y el art. 305.2.e) respectivamente.

¹² Véase PANIZO ROBLES, J.A., “La Seguridad Social de los socios de las Sociedades Laborales y Participadas (con ocasión de la Ley 44/2015, de 14 octubre)”, *CEF laboral social*, octubre 2015. Véase también FLORES MÉNDEZ, F., “Laguna legal en el encuadramiento del socio trabajador de la sociedad laboral a partir de la refundición de la Ley General de la Seguridad Social por el Real Decreto Legislativo 1/2015, de 30 de octubre, riesgos y vías de solución”, *IX Coloquio Ibérico Internacional de Cooperativismo y Economía Social*, días 5 y 6 octubre de 2017, Santiago de Compostela. Comunicación accesible en <https://ciriec.es/wp-content/uploads/2018/01/COMUN-042-T5-FLORES.pdf>.

A) Encuadramiento en el Régimen General

Los socios profesionales de las sociedades laborales, cualquiera que sea su participación en el capital social (sin que puedan alcanzar el 50%) y aun cuando formen parte del órgano de administración social, tendrán la consideración de profesionales por cuenta ajena y por ello serán incluidos en el Régimen General o Especial de la Seguridad Social que corresponda en razón a la actividad¹³. Su inclusión es plena y la acción protectora alcanza la contingencia de desempleo y la protección otorgada por el Fondo de Garantía Salarial.

Sin perjuicio de lo anterior, también quedarán encuadrados en el Régimen General, como asimilados a profesionales por cuenta ajena, con exclusión de la cobertura de desempleo y Fondo de Garantía Salarial, los socios que: i) tengan la condición de administradores sociales y realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad siendo retribuidos por el desempeño de este cargo, estén o no vinculados, simultáneamente, a la misma mediante relación laboral común o especial; ii) tengan la condición de administradores sociales, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad y, simultáneamente, estén vinculadas a la misma mediante relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

B) Régimen Especial de Profesionales Autónomos o por Cuenta Propia

Para aquellos socios cuya participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado, con los que convivan alcance, al menos, el cincuenta por cien, salvo que acredite que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.

2.2. El caso de los socios profesionales de la sociedad laboral

La pregunta que surge a continuación es ¿Son aplicables estas previsiones a los socios profesionales de una sociedad profesional que adopte la forma de sociedad laboral?¹⁴

¹³ GARCÍA JIMÉNEZ, M., “Capítulo 10. Régimen Laboral en las sociedades laborales profesionales”, AA.VV., *La Sociedad Laboral Profesional. Una figura societaria en estudio* (Dir. ALFONSO SÁNCHEZ/FARIAS BATLLE), Aranzadi, Navarra, 2023, pp. 377-404. En la actualidad los únicos regímenes especiales que encuadran a profesionales por cuenta ajena son el Régimen Especial de los Profesionales del Mar y el Régimen Especial de la Minería del Carbón.

¹⁴ Sobre la relación entre Sociedad Laboral y otros tipos de sociedades véase: ALFONSO SÁNCHEZ, R., “Capítulo 1. La sociedad laboral como tipo especial receptor del tipo especial sociedad profesional”, AA.VV., *La Sociedad Laboral Profesional. Una figura societaria en estudio* (Dir. ALFONSO SÁNCHEZ/FARIAS BATLLE), Aranzadi, Navarra, 2023, pp. 45-82

A) La respuesta aparentemente sería negativa. No parece que el legislador lo haya querido así, máxime cuando se ha pronunciado de forma expresa y terminante. El legislador ha mostrado su deseo de que los todos los profesionales que precisen para el ejercicio de una profesión una titulación universitaria, o titulación profesional para cuyo ejercicio sea necesario acreditar una titulación oficial e inscripción en el correspondiente Colegio Profesional, queden encuadrados en el RETA (o en Mutualidad profesional alternativa). Es la postura tradicional.

a) En este sentido cabe recordar, sin ánimo de ser exhaustivo, que han sido múltiples las normas (y con rango normativo diverso) que han declarado comprendidos dentro de este régimen a los profesionales incorporados a colegios profesionales. Así, D. 2551/1971, de 17 septiembre, por el que se declaran incluidos los Graduados Sociales que ejercen libremente su actividad profesional desarrollado por Orden de 10 de abril 1972; D. 806/1973, de 12 abril, sobre incorporación de los Agentes de Seguros, desarrollado por Orden 18 marzo; RD 2649/1978, de 29 septiembre, por el que se incorpora a los Farmacéuticos titulares de Oficinas de Farmacia modificado por el Real Decreto 3328/1983, de 21 diciembre; RD 2830/1978, de 3 noviembre, por el que se incorpora a los Agentes de la Propiedad Inmobiliaria; O. 17 julio 1981, por la que se incluye a los Economistas que trabajen por cuenta propia y figuren adscritos al correspondiente Colegio Profesional; O. 25 septiembre 1981, por la que se incluye a los Odontólogos y Estomatólogos que trabajan por cuenta propia y figuran adscritos al correspondiente Colegio Profesional; O. 3 octubre 1981, por la que se incluye a los Veterinarios que trabajan por cuenta propia y figuran adscritos en el correspondiente Colegio Profesional; O. 7 octubre 1981, por la que se incluye a los Agentes y Comisionistas de Aduanas que trabajan por cuenta propia y figuran adscritos al correspondiente Colegio Profesional; O. 20 octubre 1981, por la que se incluye a los Agentes de la Propiedad Industrial que trabajan por cuenta propia y figuran adscritos al correspondiente Colegio Profesional; O. 18 diciembre 1981, por la que se incluye a los Titulares Mercantiles que trabajan por cuenta propia y figuran adscrito al correspondiente Colegio Profesional; O. 1 abril 1982, por la que se incluye a los Ingenieros Técnicos, Facultativos y Peritos de Minas que trabajan por cuenta propia y figuran adscritos al correspondiente Colegio Profesional; O. 13 abril 1982, por la que se incluyen a los Censores Jurados de Cuentas de España que trabajan por cuenta propia y figuran adscritos al correspondiente Colegio Profesional; Res. 12 marzo 1986, de la Secretaría General para la Seguridad Social, sobre inclusión de los Agentes comerciales que tengan la condición de profesionales por cuenta propia; Res. 22 enero 1987, de la Dirección General de Régimen Jurídico de la Seguridad Social, sobre inclusión de los Administradores de Fincas Urbanas en el Régimen Especial de Autónomos; O. 29 julio 1987, por la que se incluye a los Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales que trabajen por cuenta propia y figuren adscritos al correspondiente Colegio Profesional; O. 27 octubre 1988, por la que se incluye a Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología que ejerzan su actividad

por cuenta propia y figuren inscritos en el correspondiente Colegio Profesional; O. 13 febrero 1989, por la que se dispone la incorporación de los Doctores y Licenciados en Ciencias Físicas que desarrollan su actividad por cuenta propia y figuran inscritos en el correspondiente Colegio Profesional; O. 6 abril 1989, por la que se incluyen los Capitanes, Jefes y Oficiales de la Marina Mercante que trabajen por cuenta propia y figuren adscritos al correspondiente Colegio Profesional; O. 9 marzo 1990, por la que se incluye a los Ópticos que trabajen por cuenta propia y figuren adscritos al correspondiente Colegio Profesional; Art. 41 Ley 24/2001, de 27 diciembre, que autoriza al Gobierno a que proceda a la integración en este régimen especial al cuerpo básico de Notarios al que se refiere la Ley 55/1999, de 29 diciembre (art. 305.2.h) LGSS); Disp. adic. 91 Ley 36/2014, de 26 diciembre, sobre inclusión de los Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles (art. 305.2.j); O. 11 marzo 1993, por la que se incluye a los Ingenieros Agrónomos que trabajen por cuenta propia y se encuentren colegiados. Res. 17 septiembre 1993, de la Dirección General de Ordenación Jurídica y entidades colaboradoras de la Seguridad Social, sobre inclusión de los naturópatas.

b) Por otro lado, si acudimos a opiniones y criterios sustentados por:

- i. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En su criterio técnico núm. 70/2009, de 13 de agosto, sobre el régimen de Seguridad Social aplicable a los profesionales sanitarios de los establecimientos sanitarios privados viene a establecer en su Apartado 4. Situaciones Específicas. Punto 4.4 “Sociedades médicas profesionales” lo siguiente: *“Se diferencia de las demás sociedades, entre otros aspectos, en que, según señala la disposición adicional quinta de la Ley 2/2007, sus socios profesionales estarán, en lo que se refiere a la Seguridad Social, a lo establecido en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Supervisión y Ordenación de los Seguros Privados. Por tanto, podrán estar en alta en la Mutualidad de Previsión Social que pudiera tener establecida el correspondiente Colegio Profesional”*.
- ii. La Agencia Estatal Tributaria. Sobre la tributación correspondiente a los socios por los servicios prestados a la sociedad. En este punto resulta de interés la consulta vinculante V 5248-16, de 13 de diciembre de 2016,¹⁵ sobre la consideración de las retribuciones satisfechas por dichos servicios y su consideración de rendimientos por actividades profesionales (en similares términos la V 3788-15, de 30 noviembre)¹⁶. En relación con el

¹⁵ Sobre la consulta de la tributación –la primera de ellas– que correspondería a los socios por los servicios prestados a la sociedad (el consultante pregunta sobre la creación de una sociedad limitada profesional para el ejercicio de la abogacía).

¹⁶ En relación con la tributación de las sociedades profesionales, véase BAS SORIA, J., “Las sociedades profesionales”, *Revista de Contabilidad y Tributación*. CEF. Núm. 49/2007, pp. 105-

Impuesto sobre Renta de las Personas Físicas, la Dirección General de Tributos viene a entender que tras la reforma llevada a cabo por la Ley 26/2014, de 27 de noviembre en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, texto refundido de la Ley sobre la Renta de las Personas Físicas¹⁷, se abandona el criterio que anteriormente sostenía relativo a que había que analizar caso a caso y determinar las circunstancias concurrentes si la relación que une al socio con la sociedad era de naturaleza laboral o mercantil. A partir de la entrada en vigor de la reforma y conforme al párrafo tercero del art. 27.1 parece que cabe entender que la relación entre socio y sociedad es de naturaleza mercantil si la actividad de la entidad está entre las de la Sección Segunda de las Tarifas del Impuesto sobre Actividades Económicas y si el contribuyente está incluido, a tal efecto, en el RETA o en una Mutualidad de Previsión Social alternativa¹⁸.

- iii. Los pronunciamientos judiciales sobre la calificación del vínculo del socio profesional con la sociedad profesional, que en general y tras un examen de las circunstancias que concurren entre el profesional y la sociedad, suelen concluir en la inexistencia de las notas de dependencia, ajenidad y retribución (propias del trabajo por cuenta ajena) y su procedencia de inclusión en el RETA o bien caso de que se acredite la existencia de una relación laboral parece que correspondería su inclusión en el Régimen General¹⁹.

120.; DURÁN-SINDREU BUXADÉ, A., “La nueva fiscalidad de los socios de sociedades profesionales”, *Revista Técnica Tributaria*, enero-marzo 2015, pp. 33

¹⁷ También modificaría el RD-legislativo 5/2004, de 5 de marzo y otras normas tributarias.

¹⁸ Dicho párrafo tercero del art. 27.1 dice así: “No obstante, tratándose de rendimientos obtenidos por el contribuyente procedentes de una entidad en cuyo capital participe derivados de la realización de actividades incluidas en la Sección Segunda de las Tarifas del Impuesto sobre Actividades Económicas, aprobadas por el Real Decreto Legislativo 1175/1990, de 28 de septiembre, tendrán esta consideración cuando el contribuyente esté incluido, a tal efecto, en el régimen especial de la Seguridad Social de los profesionales por cuenta propia o autónomos, o en una mutualidad de previsión social que actúe como alternativa al citado régimen especial conforme a lo previsto en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de ordenación y supervisión de los seguros privados”. No obstante, confróntese con arts. 3 y 4 de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido y la Directiva 2006/112/CE del Consejo (Sistema Común del IVA) en relación con el carácter determinante del desarrollo de una actividad a la hora de determinar su sujeción o no al impuesto.

¹⁹ En este sentido puede verse –entre otras–: La STSJ Murcia 834/2014, de 20 de octubre ECLI:ES:TSMU:2014:2409; rec. 6/2014. que partiendo de los siguientes hechos conformes resulta que: 1) La condición de socio del actor, aunque minoritario, es indiscutible, condición que se adquiere en consideración a su trayectoria profesional; 2) La integración como socio del actor lo es en una Sociedad profesional que conforme al art. 1 de la ley 2/2007, tiene por objeto “el ejercicio común de una actividad profesional”, en este caso la de arquitecto; 3) No hay en ningún caso pacto alguno acerca de una retribución a modo de salario tal como lo define el art. 26 del Estatuto de los

Adviértase que la clave de estos criterios, pronunciamientos o decisiones va

Profesionales ya que los socios estipularon que los resultados económicos se destinarían a cubrir las atenciones previstas en la Ley o en los Estatutos y dotación de reservas voluntarias, siendo “repartido el resto del beneficio entre los socios en proporción a su capital social”. Este reparto de beneficios siempre ha tenido un carácter irregular; 4) El demandante estaba encuadrado en el organigrama de la empresa como uno más de los socios y afiliado siempre al RETA; 5) El actor no está sometido a horario alguno, sin perjuicio de que se fijara para todos los socios dentro de la llamada “ESTRATEGIA 2013”, un horario de 09:00 a 17:30 horas meramente orientativo, con plena adaptabilidad para atender cualquier eventualidad o necesidad que se planteara y facilitar la coordinación entre los socios. De esta manera, cuando alguno de los socios iba a llegar más tarde al despacho o no podía acudir al mismo, lo advertía al resto de socios para organizar el trabajo. Era una simple comunicación verbal sin que ello fuera tratado como permiso o libranza. El personal laboral de la empresa si tiene un control horario, un régimen de permisos y vacaciones y unas normas disciplinarias. El actor nunca estuvo sometido a todo ello; 6) Dado que los socios senior son los que acreditan una más dilatada trayectoria profesional y, en consecuencia, los que aquilatan una mayor experiencia y conocimiento del sector y de la clientela, son los que suelen aportar los proyectos a la Sociedad, sin perjuicio de que los socios juniors puedan aportar cuantos proyectos puedan conseguir. La supervisión general de las obras, las llevan los socios que aportan el proyecto, sin perjuicio de la supervisión diaria y ordinaria del actor en su condición de arquitecto de la obra que se le atribuya, siendo además el accionante quien emitía las oportunas certificaciones de obra. Para toda esta actividad el demandante utilizaba todos los medios materiales de la empresa. Desde luego, que desde que el actor se colegió no haya visado ningún proyecto no es indicativo de que mantenga una relación laboral con la demandada”. En similares términos véase STSJ Castilla La Mancha 1222/2021, 15 julio (Roj: STSJ CALM 2054/2021 - ECLI:ES: TSJCLAM:2021:2054). Y en sentido contrario, aceptando la condición de trabajador por cuenta ajena: puede verse la STSJ Madrid 539/2009, de 20 de julio (Roj: STSJM 5688/2009 - ECLI:ES: TSJM:2009:5688; en dicha sentencia se recogen los siguientes hechos de interés: i) El demandante disponía, para realizar su actividad, de despacho en dependencias de AGM Abogados Madrid S.L. Para realizar su actividad utilizaba medios (mobiliario, material de oficina, teléfono, etc.) titularidad de AGM Abogados Madrid S.L. Las citas a los clientes del despacho, incluidos por tanto los atendidos por el actor, eran generalmente dadas por una secretaria de dicho despacho; ii) Todas las actuaciones realizadas por el demandante, como Abogado, para los clientes del despacho de que era titular AGM Abogados Madrid S.L. eran facturadas por dicha sociedad AGM Abogados Madrid S.L., la cual por tanto hacía suyos los importes o minutas de honorarios generados por la actividad profesional del demandante (y de los demás Abogados que realizaban su actividad en el despacho); iii) El actor, como director del Departamento Penal, distribuía los expedientes o asuntos entre los diversos Abogados adscritos a dicho Departamento Penal del despacho de AGM Abogados Madrid S.L., supervisando la actividad de los referidos Letrados. Una parte de los expedientes jurídicos era llevada directamente por el demandante; iv) El actor, al igual que la generalidad de abogados que desarrollaban su actividad en AGM Abogados Madrid, disfrutaban generalmente de vacaciones en agosto, al coincidir con la inhabilidad de las actuaciones judiciales y con las vacaciones de la mayor parte de los clientes; v) El demandante era retribuido mediante transferencias bancarias que se efectuaban a su cuenta corriente o a la de la sociedad Vértice Jurídico Madrileño S.L., (de la que el actor era socio único) por importe últimamente de 2.866,98 euros mensuales. Al efectuarse tal transferencia bancaria se indicaba como concepto de la misma “Nómina” (Documentos nº 7 y ss. de la parte actora). En el conjunto del año 2008 el actor percibió un total de 38.958,37 euros, según “resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF” -modelo 190- presentado por la demandada a la Agencia Tributaria (Documento último de la demandada). Y ante ello se concluye en la existencia de las notas de ajenidad, dependencia y retribución de los servicios que voluntariamente vino prestando el actor a la demandada. Así, y respecto de la ajenidad, ésta resulta del hecho de que los riesgos de la

a estar en definitiva en la existencia o no de trabajo por cuenta ajena o bien de un trabajo por cuenta propia²⁰.

B) Por ello y partiendo de lo noticiado anteriormente, si se tiene en cuenta: i) que la ley permite que las sociedades profesionales adopten la forma de sociedad laboral; ii) que es factible que en una sociedad profesional presten servicios socios profesionales, socios no profesionales y trabajadores no socios; iii) que nada impide que los servicios prestados por el socio profesional a la sociedad profesional reúnan las notas de ajenidad y dependencia, propias de la relación laboral; entonces, la única razón (salvo obviamente la expresa previsión de la Disposición Adicional quinta LSP) para que un socio profesional no pueda ser considerado como trabajador por cuenta ajena y ser encuadrado en el Régimen General sería (como ocurre en todas sociedades, incluida la laboral) que a tenor de su posición en la sociedad (participación y/o ejercicio de funciones de dirección y gestión) pudiera controlarla directa o indirectamente.

III. LOS ACTOS INSTRUMENTALES DE AFILIACIÓN, ALTAS, BAJAS Y VARIACIONES DE DATOS DE LOS SOCIOS PROFESIONALES ENCUADRADOS EN EL RETA

1. Afiliación

Partiendo de que el encuadramiento de los socios profesionales se lleva a cabo en el RETA, la normativa reguladora de los actos instrumentales de afiliación, alta, baja y variaciones de los datos ya comunicados a la Seguridad Social se encuentra recogida en los arts. 15 a 17 y 307.1 LGSS; los arts. 6, 7, 9, 20 a 23, 25 a 33, 37, 38, 40, 41, 46 y 47 del RD 84/1996, de 26 de enero, Reglamento general de inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social (RAAB) y la Orden TAS/2865/2003, de 10 de octubre, reguladora del Convenio Especial en el Sistema de la Seguridad Social.

La afiliación es el acto administrativo mediante el cual la TGSS reconoce a la persona física que por primera vez realiza una actividad comprendida en el ámbito de aplicación de la Seguridad Social su condición de incluida en el mismo

actividad jurídica desarrollada fuesen asumidos por la demandada, quien ponía a disposición del actor los medios materiales precisos para ello y facturaba por los servicios prestados, en su nombre, a los clientes - F. de D. V -, siendo, como receptora de los servicios prestados, quien recibía la utilidad de ellos, al tiempo que también juega a favor de la existencia de relación laboral el hecho de que la retribución obedeciese a un parámetro fijo (STS de 9-2 1990, EDJ 1990/1313), como en el presente caso acontece En similares términos aceptando la condición de trabajador por cuenta ajena, puede verse también: STSJ Galicia 97/2020, 19 diciembre (ECLI:ES:TSJGAL:2019:7420); STSJCAT 4487/2022, 3 mayo (ECLI:ES:TSJCAT:2022:4487).

²⁰ Véase, entre otros, GARCÍA JIMÉNEZ, M., “Capítulo 10. Régimen Laboral en las sociedades laborales profesionales”, *cit.*, pp. 377-405.

(art. 6.1 RAAB). Presenta las siguientes notas o características (art. 9 LGSS y arts. 6 y 9 RAAB): obligatoria, única y general (para todos los regímenes del sistema aunque la persona por razón de su actividad cambien de uno a otro régimen); vitalicia (se extiende a toda la vida de las personas comprendidas en el campo de aplicación del sistema y permanece con independencia de las altas y bajas que se practiquen en la vida laboral o profesional), exclusiva (nadie podrá verse obligado por la misma actividad a estar incluido en otro u otros regímenes obligatorios de previsión) y constitutiva (por si sola o en unión de otros requisitos o presupuestos es título jurídico para la adquisición de derechos y el nacimiento de obligaciones, condicionando la aplicación de las normas del sistema).

El propio trabajador autónomo es el sujeto obligado y responsable directo de cumplir la obligación de solicitar su alta, y en su caso, su afiliación (art. 46 RAAB)²¹. En caso de incumplimiento la TGSS podrá proceder de oficio a su afiliación y/o alta (art. 23 y 26 RAAB).

La afiliación de los profesionales se lleva a cabo en los siguientes términos (art. 27 RAAB):

A) Solicitud

Se formula en modelo oficial acompañando la documentación que proceda (básicamente aquella que acredite la identidad del trabajador).

B) Lugar y plazo

Se presentará en la DPTGSS o Administración de la misma provincia en que esté domiciliada la empresa en que preste servicios el trabajador. Debe presentarse con carácter previo al inicio de la actividad.

C) Actuación de la TGSS

Si la solicitud no se presenta en modelo oficial o existieran defectos en ella se requerirá la subsanación en plazo de 10 días naturales. Por la TGSS se asignará un número de Seguridad Social (NISS) que servirá como identificación al trabajador para sus relaciones con la Seguridad Social (arts. 21 y 22 RAAB). El número de Seguridad Social se corresponde con el de afiliación, pero es posible obtenerlo sin estar afiliado, en tal caso al momento de la afiliación esté se convertirá en el de afiliación.

²¹ En este régimen especial se contempla una responsabilidad subsidiaria del propio trabajador autónomo con respecto a sus familiares colaboradores; y de las Compañías Regulares Colectivas, Compañías Comanditarias y Cooperativas de Trabajo Asociado respecto de sus socios (art. 307 LGSS y art. 40 RAAB).

D) Variaciones

Las variaciones en los datos suministrados al momento de la afiliación que se produjeran resultan de obligada comunicación para el empresario dentro de los 3 días naturales a la fecha en que se produzcan. También podrá comunicarlás el propio trabajador (art. 28 RAAB).

E) Sus efectos

- Regla general: Llevará consigo el alta inicial en el Régimen de Seguridad Social que corresponda (art. 24.2 párrafo 2 RAAB).
- Fuera de plazo: La practicada fuera de plazo no tiene efectos retroactivos (art. 102.2 LGSS).
- Indebida: La afiliación de personas excluidas del sistema de Seguridad Social que sea declarada indebida determinara la reposición a la situación existente al momento anterior a dicho acto de afiliación. Si se hubieran ingresado cotizaciones, estas no surtirán efecto para prestaciones (se hayan causado o no las mismas) y procederá su devolución (salvo ingreso malicioso), previa deducción de las prestaciones indebidamente percibidas y siempre que no sean anteriores a los últimos cuatro años (art. 59 RAAB).

2. Altas, bajas y variaciones de datos

2.1. Altas

El alta es un acto administrativo mediante el cual se reconoce a la persona que inicia una actividad o en actividad conexas, su condición de comprendida en el campo de aplicación del régimen de seguridad social que corresponda, con los derechos y obligaciones correspondientes (art. 16 LGSS y art. 7 RAAB). Tiene similitudes con la afiliación pues es también obligatoria para el profesional, pero a diferencia de ella el alta puede ser múltiple (simultáneas o sucesivas) y su validez solo es para el régimen en el que se lleva a cabo su formalización y se efectuarán por medios electrónicos, teniendo en cuenta lo siguiente (art. 30.2.b RAAB).

En cuanto a su práctica tiene que tenerse en cuenta lo siguiente:

A) En la solicitud de alta de los profesionales por cuenta propia, deberán de figurar:

- 1) Los datos indicados en el párrafo primero de la letra a) del art. 30.2 RAAB (los de identidad, número de S. Social, Documento Nacional de Identidad, etc.)
- 2) Los referidos a la actividad económica u ocupación que determina su inclusión en el régimen de la Seguridad Social en el que se solicita el alta y a la sede de la actividad, si fuera distinta al domicilio del trabajador, así como, en su caso, los siguientes datos:
 - a) Razón social y número de identificación fiscal de las sociedades o comunidades de bienes de las que formen parte los profesionales por cuenta propia incluidos en el régimen especial que corresponda al amparo de lo establecido en el art. 14.1.b) y en los párrafos b), c), d), e) y l) del art. 305.2 LGSS.
 - b) Desempeño del cargo de consejero o administrador o prestación de otros servicios para la sociedad, a que se refiere el art. 305.2.b) LGSS.
 - c) Porcentaje de participación en el capital social, a que se refieren los párrafos b) y e) del art. 305.2 LGSS.
 - d) Nombre y apellidos y número del documento nacional de identidad o equivalente de los familiares con los que conviva el trabajador autónomo, a que se refieren los párrafos b). 1.º y e) del art. 305.2 LGSS.
 - e) Número de identificación fiscal del cliente del que dependan económicamente los profesionales autónomos incluidos en este régimen especial al amparo de lo establecido en el art. 305.2.f) LGSS.
 - f) Colegio profesional en el que deban figurar incorporados los profesionales autónomos incluidos en este régimen especial al amparo de lo establecido en el art. 305.2.g) LGSS.
 - g) Número de identificación fiscal de la empresa o empresas para las que se presten las actividades complementarias privadas a que se refiere el art. 305.2.j) LGSS.
 - h) Nombre y apellidos y número del documento nacional de identidad o equivalente del trabajador autónomo en cuya actividad económica o profesional trabajen los familiares a que se refiere el art. 305.2.k) LGSS.

- i) Declaración de los rendimientos económicos netos que el trabajador autónomo prevea obtener durante el año natural en el que se produzca el alta por su actividad económica o profesional, de forma directa y/o por su participación en la sociedad o comunidad de bienes que determine su inclusión en el régimen especial que corresponda, salvo en el caso de los miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica incluidos en el RETA y de los profesionales por cuenta propia incluidos en los grupos segundo y tercero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Profesionales del Mar (RETM).
- j) Cualquier otro dato que suponga una peculiaridad en materia de cotización y acción protectora respecto al trabajador por cuenta propia.

La documentación relativa a la justificación de la afiliación, alta, baja y variaciones también deberán de remitirse vía electrónica. La TGSS podrá no obstante requerir la aportación de alguno o algunos de los documentos o pruebas relativas a (art. 46.5 RAAB):

- a) Documento que acredite que el solicitante ostenta la titularidad de cualquier empresa individual o familiar o de un establecimiento abierto al público como propietario, arrendatario, usufructuario y otro concepto análogo o documento acreditativo del cese en dicha titularidad.
- b) Justificante de abonar el Impuesto sobre Actividades Económicas o cualquier otro impuesto por la actividad desempeñada o certificación de no abonar dicho impuesto, uno y otra referidos, como máximo, a los últimos cuatro años.
- c) Copia de las licencias, permisos o autorizaciones administrativas que sean necesarios para el ejercicio de la actividad de que se trate y, en su defecto, indicación del organismo o administración que las hubiese concedido o copia de la documentación acreditativa de su extinción o cese.
- d) Copia del contrato celebrado entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, una vez registrado en el Servicio Público de Empleo Estatal, y copia de la comunicación al mismo de Empleo Estatal de la terminación del contrato registrado.
- e) Documentos que acrediten la participación del trabajador autónomo en sociedades o comunidades de bienes o su incorporación en colegios profesionales, determinante de su inclusión en este régimen especial al

amparo de lo previsto en los párrafos b), c), d), e), g) y l) del art. 305.2 LGSS.

- f) Declaración responsable del interesado y cualesquiera otros documentos que le sean requeridos, a estos efectos, por la TGSS.

B) Plazo, lugar y forma

Con carácter general el alta debe cursarse antes del inicio de la actividad, con una antelación máxima de 60 días naturales. Las bajas y las variaciones de datos se presentarán en el plazo de 3 días naturales siguientes al del cese en la actividad o aquel en que la variación se produzca²².

Serán presentadas en la Dirección Provincial de la TGSS o Administración de la TGSS de la provincia donde vaya a llevarse a cabo la actividad en que esté domiciliada la empresa a la que preste servicios el trabajador (art. 32.2 RAAB). Si se practicare en otra DPTGSS o Administración de la TGSS o bien en los lugares previstos en el art. 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, se estará a lo previsto en los arts. 27.1 y 39 RAAB.

Se llevará a cabo por los medios electrónicos o en los modelos establecidos al efecto por la TGSS que corresponda, acompañándola de los documentos establecidos al efecto (arts. 30.1 y 32.1 RAAB) que contengan los datos relativos al ejercicio de la actividad que faciliten una información completa de la misma a las entidades gestoras y TGSS.

2.2. Bajas

Si se hace en plazo, coincidirá con el cese en la actividad y produce efectos desde la misma, extinguiendo la obligación de cotizar (art. 35.2 RAAB). El documento que lo acredite debe conservarse durante cuatro años.

En caso de que se no se solicite o se haga fuera de plazo o en modelo o medio distinto de los establecidos, no se extingue la obligación de cotizar sino hasta el día en que la TGSS conozca el cese en el trabajo o la situación determinante de la baja (art. 35.2 RAAB):

Si la TGSS cursa la baja de oficio, por conocer el cese en el trabajo o en la actividad o en la situación que se trate como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por los datos obrantes en la misma o en

²² Véase, art. 23.3 sobre ampliación de plazo para solicitar bajas y variaciones de datos para trabajadores por cuenta propia del RD-ley 6/2024, de 5 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altas (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el de noviembre de 2024.

otra entidad gestora o por cualquier otro procedimiento, la obligación de cotizar se extinguirá desde el mismo día en que se haya llevado a cabo dicha actuación inspectora o hayan sido recibidos los datos o documentos que acrediten el cese o la situación correspondiente (art. 35.2.3 RAAB). No obstante, se admite prueba en contrario, en cuyo caso, cabe que los efectos se retrotraigan al momento real de cese, produciéndose entonces la devolución de -las cuotas indebidamente ingresadas (art. 35.2.4º RAAB).

Si la baja cursada fuera considerada indebida la resolución administrativa que lo declare determinará que el trabajador sea considerado en alta a todos los efectos (art. 61 RAAB).

Debe de tenerse en cuenta que la mera solicitud de baja y el reconocimiento de la misma no extinguen la obligación de cotizar, ni producen el resto de efectos si se continuase la prestación de trabajo o desarrollando la actividad (art. 35.2.5º RAAB).

2.3. Variaciones de datos del profesional

Las variaciones en los datos comunicados tendrán los siguientes efectos (art. 37 RAAB): a) A partir del momento en que se produzcan, si son comunicadas en tiempo y firma; y b) En otro caso surtirán efectos a partir del día en que se comuniquen, salvo que la variación tenga efectos respecto a la cotización, en cuyo caso tendrán efectos desde que aquella se produjo. El documento que la acredite debe conservarse también durante cuatro años.

3. Pluriactividad del socio profesional

El art. 41 RAAB norma las situaciones de pluriactividad (también pluriempleo) y opción previa a la inclusión en diversos regímenes establece que deberán solicitarse tantas altas y bajas de quienes se hallen en la situación de pluriactividad que se determina en el art. 7.4.1º LGSS cuantos sean los regímenes en que se encuentren comprendidos, realizándose por las personas y en las formas y condiciones establecidas en los arts. 29 y ss.

En el supuesto de que se realizarán simultánea dos o más actividades que den lugar a la inclusión en el RETA, el alta en dicho régimen, así como la cotización a éste, serán únicas y se practicarán en los términos que se establecen en el art. 46.3 RAAB.

4. Contingencias de cobertura obligatoria y voluntaria

El art. 47 RAAB dispone que la protección de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y del cese de actividad por parte de los profesionales comprendidos en el campo de aplicación del RETA tendrá carácter obligatorio y deberá formalizarse, de forma conjunta, con una mutua colaboradora con la Seguridad Social.

La cobertura de las contingencias indicadas con la mutua elegida deberá realizarse en el momento de causar alta en este régimen especial y sus efectos coincidirán con los de dicha alta.

El periodo de vigencia de la adhesión a la mutua finalizará el 31 de diciembre de cada año, pudiendo prorrogarse por años naturales salvo denuncia del trabajador autónomo debidamente notificada antes del 1 de octubre de cada año, con efectos desde el 1 de enero del año siguiente. En este caso, el trabajador deberá optar por formalizar la cobertura de dichas contingencias con otra mutua colaboradora con la Seguridad Social.

En el supuesto de alta de oficio en este régimen especial, se considerará que la opción para formalizar la cobertura de las contingencias se ha producido en favor de la mutua colaboradora con la Seguridad Social con mayor número de profesionales autónomos adheridos en la provincia del domicilio del profesional afectado, salvo que este opte expresamente por otra en el plazo de diez días desde la notificación de su alta.

Para aquellos profesionales que ya tengan cubierta la prestación por incapacidad temporal en otro régimen del sistema de la Seguridad Social en el que también se encuentren en alta podrán en tanto se mantenga su situación de pluriactividad, acogerse voluntariamente a la cobertura de dicha prestación en este régimen especial, así como, en su caso, renunciar a ella.

IV. COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN

La normativa básica reguladora de la cotización y recaudación en el RETA se encuentra recogida en los arts. 21-41, 308-313 LGSS; RD 2064/1995, de 22 diciembre, que aprueba el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social (RCL); RD 1415/2004, de 11 de junio, que aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social (RGR); y la Orden TAS/1562/2005, de 25 mayo que lo desarrolla.

1. Los sujetos obligados y responsables de la cotización

Los arts. 25 LETA y 43 del RD 2064/1995, de 22 diciembre, que aprueba el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social (RCL) establecen que en el RETA son sujetos de la obligación de cotizar las personas que, por razón de su actividad, se encuentran obligatoriamente incluidas en su campo de aplicación.

Los sujetos de la obligación de cotizar en este Régimen Especial son también responsables directos del cumplimiento de dicha obligación respecto de sí mismos²³.

2. La obligación de cotizar. Aspectos más relevantes

Son varios los aspectos más relevantes a reseñar como: la obligación de cotizar en función de los rendimientos anuales obtenidos; normas para la elección y determinación de la base de cotización; la viabilidad de cambios y actualizaciones de bases de cotización; bases mínima y máxima, bases de cotización singulares, aplicación progresiva del nuevo sistema de cotización por rendimientos anuales obtenidos; tipos de cotización, y beneficios en la cotización.

2.1. Obligación de cotizar por rendimientos anuales obtenidos

Tras la reforma llevada a cabo por el RD-ley 13/2002, de 26 de julio, os profesionales por cuenta propia incluidos en el RETA cotizarán a partir de 2023 por los rendimientos anuales obtenidos en el ejercicio de sus actividades económicas, empresariales o profesionales, en los términos que a continuación se indicarán (art. 308.1 LGSS)²⁴.

La base de cotización para todas las contingencias y situaciones protegidas en el RETA se determinará por la totalidad de los rendimientos netos obtenidos por los referidos profesionales, durante cada año natural, por sus distintas actividades y con independencia de que las realicen a título individual o como socio o integrantes

²³ En el RETA también son responsables subsidiarios del cumplimiento de la obligación de cotizar los profesionales autónomos con respecto a sus cónyuges y demás parientes incorporados en este régimen, respectivamente, en virtud de lo dispuesto en los arts. 305.2.k) y 324.3 LGSS, así como las sociedades a que se refiere el art. 305.1.c) LGSS con respecto a sus socios; sin perjuicio, en ambos casos, del derecho del responsable subsidiario a repetir contra el principal obligado al pago. Además, las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por la incorporación de sus socios profesionales en este régimen especial responderán solidariamente del cumplimiento de la obligación de cotizar de aquellos.

²⁴ Un análisis de la reforma puede verse en RODRÍGUEZ INIESTA, G./TRILLO GARCÍA, A.R., *La cotización de los trabajadores por cuenta propia o autónomos (Régimen jurídico tras las reformas de 2022-2024)*, Ediciones Laborum, Murcia, 2024.

de cualquier tipo de entidad, con o sin personalidad jurídica, siempre y cuando no deban figurar por ellas en alta como profesionales por cuenta ajena o asimilado a estos²⁵.

Para ello la Ley de Presupuestos Generales del Estado establecerá anualmente una tabla general y una tabla reducida de bases de cotización para este régimen especial. Ambas tablas se dividirán en tramos consecutivos de importes de rendimientos netos mensuales. A cada uno de dichos tramos de rendimientos netos se asignará una base de cotización mínima mensual y una base de cotización máxima mensual.

En el caso de la tabla general de rendimientos, el tramo 1 tendrá como límite inferior de rendimientos el importe de la base mínima de cotización establecida para el Régimen General de la Seguridad Social²⁶.

El art. 122.Seis.2 LPGE/2023, estableció para el año 2023, una tabla general y otra tabla reducida, así como las bases máximas y mínimas aplicables a los diferentes tramos de rendimientos netos. La situación de prórroga presupuestaria desde 1 de enero de 2024²⁷ conlleva a que de acuerdo con el art. 19.1 LGSS se entiendan prorrogadas las previsiones del art. 122.seis.2 LPGE/2023 y debe acudir a las previsiones del art. 122 en relación con la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, sobre normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024²⁸. Concretamente dicha Orden establece en su art. 16.1 las siguientes bases de cotización para 2024:

²⁵ Art. 44.1 RCL.

²⁶ El art. 122.Uno.2 LPGE/2023 estableció como tope mínimo las cuantías del SMI vigente en cada momento, incrementadas en un sexto, salvo disposición legal expresa. El SMI para 2024 fue aprobado pro RD 145/2024, de 6 de febrero.

²⁷ Conforme al art. 134.4 Constitución Española y el art. 38 de la Ley 47/2003, de 26 noviembre.

²⁸ Téngase en cuenta la Orden PJC/281/2024, de 27 marzo, por la que se modifica la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por ceses de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024.

	Tramos 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	4.720,50
	Tramo 12.	>6.000	1.732,03	4.720,50

2.2. Elección, determinación, cambios y actualizaciones de la base de cotización

Como antes se ha indicado la base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del RETA se determinará durante cada año natural. Así, el art. 44.1 RCL establece que la base de cotización para todas las contingencias y situaciones protegidas por el RETA se determinará por la totalidad de los rendimientos netos obtenidos por los profesionales incluidos en él durante cada año natural por sus distintas actividades económicas y profesionales (con determinadas excepciones)²⁹.

Es decir, el trabajador por cuenta propia o autónomo que es nueva alta en el RETA debe realizar una previsión del promedio mensual de los rendimientos netos anuales y, en función de la misma, elegir una base comprendida entre la base mínima y la base máxima del tramo correspondiente a esta previsión. Si dicha previsión resulta inferior al tramo 1 de la tabla general tendrá que deberá elegir una base de cotización que se ajuste a ingresos previstos de los tramos establecidos para la tabla reducida. Dado que se trata de una estimación de ingresos, la base así determinada, tendrá la consideración de provisional y se regularizará conforme los ingresos reales determinando luego la base definitiva a efectos de prestaciones. Con

²⁹ Véase el art. 122.Once.2 LPGE/2023 que señala que la base de cotización por la contingencia de cese en la actividad correspondiente a los profesionales incluidos en el RETA será aquella por la hayan optado.

posterioridad a la solicitud de alta deberá solicitar el cambio de base de cotización para ajustar la cotización completa del año natural de que se trate.

En resumen, la determinación de la base de cotización presenta un primer paso, que es su elección por el trabajador autónomo (que tiene un carácter provisional) y esta se llevará a cabo de la siguiente forma:

- 1º. Los profesionales autónomos deberán elegir la base de cotización mensual que corresponda en función de su previsión del promedio mensual de sus rendimientos netos anuales dentro de la tabla general de bases fijada en la respectiva LPGE.
- 2º. Cuando prevean que el promedio mensual de sus rendimientos netos anuales pueda quedar por debajo del importe de aquellos que determinen la base mínima del tramo 1 de la tabla general establecida para cada ejercicio en el RETA, los profesionales autónomos deberán elegir una base de cotización mensual inferior a aquella, dentro de la tabla reducida de bases que se determinará al efecto, anualmente en la LPGE.
- 3º. Los profesionales autónomos deberán modificación su base de cotización, en los términos que se determinen reglamentariamente, a fin de ajustar su cotización anual a las provisiones que vayan teniendo de sus rendimientos netos anuales, pudiendo optar a tal efecto por cualquiera de las bases de cotización comprendidas en las tablas a que se refieren las reglas 1ª y 2ª, excepto en los supuestos a que se refieren las reglas 4ª y 5ª.
- 4º. Los familiares de los profesionales autónomos incluidos en el RETA al amparo de lo establecido en el art. 305.2.k) LGSS, así como los profesionales autónomos incluidos en el art. 305.2.b) LGSS (profesionales societarios) y en el art. 305.2.e) LGSS (socios profesionales de sociedades laborales) no podrán elegir una base de cotización inferior a aquella que determine la LPGE como base mínima de cotización para los profesionales del régimen general de la Seguridad Social del grupo de cotización 7.

A tal efecto, en el procedimiento de regularización, la base de cotización definitiva no podrá ser inferior a dicha base mínima.

Para la aplicación de esta base de cotización mínima bastará con haber figurado noventa días en alta en este régimen especial, en cualquiera

de los supuestos contemplados anteriormente, durante el periodo a regularizar³⁰.

- 5º. En los supuestos de alta de oficio en el RETA, así como durante el periodo comprendido entre el inicio de la actividad por cuenta propia y el mes en el que se solicite el alta, la base de cotización mensual aplicable será la base mínima del tramo 1 de la tabla general a que se refiere la regla 1ª, establecida en cada ejercicio.

A tal efecto en el procedimiento de regularización, la base de cotización definitiva no podrá ser inferior a dicha base mínima durante ese periodo.

- 6º. Las bases de cotización mensuales elegidas dentro de cada año conforme a las reglas anteriores tendrán carácter provisional, hasta que se proceda a su regularización. La Administración Tributaria o las Diputaciones Forales de Navarra, Guipúzcoa, Vizcaya y Álava, comuniquen a la TGSS los rendimientos anuales efectivos y ésta realice el proceso de regularización de cuotas.

Por otro lado, debe tenerse que los profesionales incluidos en el campo de aplicación de este régimen especial podrán cambiar hasta seis veces al año la base por la que vengan obligados en cada ejercicio, siempre que así lo soliciten a la TGSS, con los siguientes efectos (art. 45 RCL): a) 1 de marzo, si la solicitud se formula entre el 1 de enero y el último día natural del mes de febrero; b) 1 de mayo, si la solicitud se formula entre el 1 de marzo y el 30 de abril; c) 1 de julio, si la solicitud se formula entre el 1 de mayo y el 30 de junio; d) 1 de septiembre, si la solicitud se formula entre el 1 de julio y el 31 de agosto; e) 1 de noviembre, si la solicitud se formula entre el 1 de septiembre y el 31 de octubre; f) 1 de enero del año siguiente, si la solicitud se formula entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre.

Junto con la solicitud de cambio de su base de cotización mensual, los profesionales deberán efectuar una declaración del promedio mensual de sus rendimientos económicos netos anuales, que prevean obtener por su actividad económica o profesional en el año natural en el que surta efectos dicho cambio de base de cotización.

³⁰ En el supuesto de un trabajador por cuenta propia que en un año natural está de alta 45 días como colaborador familiar y 45 días como socio de una sociedad de capital o de una sociedad laboral, como la suma de los días en alta en estos supuestos es de 90, se aplica la base del grupo 7 de cotización del régimen general (transitoriamente, en 2023, 1.000€), salvo que de sus rendimientos definitivos le resultara de aplicación una base mínima de cotización superior.

Los profesionales comprendidos en el RETA³¹ que, en la fecha de surtir efectos las bases de cotización previstas en el art. 16 de la Orden PCJ/51/2024 hubieran optado por las bases máximas permitidas hasta ese momento, podrán elegir, hasta el 29 de febrero de 2024, cualquier base de cotización de las comprendidas entre aquella por la que vinieran cotizando y el límite máximo que les sea de aplicación. La nueva base elegida surtirá efectos desde el 1 de enero de 2024

2.3. Base mínima y máxima

El art. 44.2 RCL establece que la base de cotización de los profesionales autónomos deberá quedar comprendida, con carácter general, entre los siguientes importes en función de los rendimientos netos anuales obtenidos por su actividad autónomo:

A) Una base de cotización mínima, establecida anualmente por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Esta base de cotización mínima será la establecida para el tramo de rendimientos, de las tablas general o reducida, en el que se encuentre el promedio mensual de los rendimientos, de las tablas general o reducida, en el que se encuentre el promedio mensual de los rendimientos netos obtenidos en el año al que se refiera la cotización, conforme a lo dispuesto en el art. 308 LGSS.

A tal efecto, se define como promedio mensual de los rendimientos netos obtenidos el resultado de multiplicar por 30 el importe obtenido de dividir la cuantía de los rendimientos anuales obtenidos, según la comunicación efectuada por la correspondiente Administración tributaria, una vez deducido el porcentaje al que se refiere el art. 308 LGSS, entre el número de días naturales de alta del trabajador en este régimen especial en el año al que se refiera la cotización.

Debe de tenerse en cuenta que, no se consideran como días naturales de alta del trabajador a estos efectos aquellos que correspondan a períodos que no deban ser objeto de regularización en los términos del art. 308 LGSS entre el número de días naturales de alta del trabajador en este régimen especial en el año al que se refiera la cotización.

³¹ Disposición transitoria tercera de la Orden PCJ/51/2024, de 29 enero.

B) Una base de cotización máxima que será la establecida anualmente por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Esta base de cotización máxima será la fijada para el tramo de rendimientos de las tablas general o reducida, en el que se encuentre el promedio mensual de los rendimientos netos obtenidos en la forma indicada anteriormente.

No obstante, lo anterior, la Ley de Presupuestos Generales del Estado establecerá, asimismo, una base de cotización máxima para este régimen especial con independencia de los rendimientos netos obtenidos.

El art. 122 Sexto 1 LPGE/2023 estableció que base máxima de cotización, con independencia de los rendimientos netos obtenidos por los profesionales por cuenta propia o autónomos, será de 4.495,50 euros mensuales, para 2023. La disposición transitoria tercera de la Orden PJC/51/2024/, de 29 abril, permite solicitar respecto de los profesionales incluidos en el RETA que a 1 de enero de 2024 vinieren cotizando por la base máxima de los tramos 11 y 12, cualquier base de cotización que se encuentre comprendida entre la aquella base y la base máxima establecida para 2024 de 4.720,50 euros/mes. La solicitud tendrá efectos desde 1 de enero de 2024 y se podrá realizar hasta el día 29 de febrero de 2024 (último día del mes siguiente a su publicación en el BOE).

2.4. Bases de cotización singulares

El art. 44.3 RCL con independencia de lo normado con carácter general en relación con las base mínima y máxima de los profesionales autónomos, establece para determinados profesionales por cuenta propia o autónomos una serie de singularidades de las que cabe destacar:

A) Profesionales por cuenta propia o autónomos con responsabilidades societarias

Los profesionales autónomos societarios previstos en el art. 305.2.b)³²; y los profesionales de sociedades laborales previstos en el art. 305.2. e)³³, ambos de

³² Se trata de aquellos que ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad de capital, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquella. Entendiendo que se produce tal circunstancia, cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social.

³³ Se refiere a los socios profesionales de las sociedades laborales cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan alcance, al menos, el 50 por ciento, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.

la LGSS, no podrán elegir una base de cotización mensual inferior a 1.000 euros mensuales durante 2024.

B) Profesionales por cuenta propia o autónomos que no hubieren presentado declaración IRPF o habiéndolo hecho no han declarado ingresos a efectos de determinar sus ingresos netos.

La base de cotización definitiva será la base mínima para contingencias comunes para los profesionales incluidos en el Régimen General para el grupo 7 de cotización. No obstante, para 2024 no podrán elegir una base de cotización mensual inferior a 1.000 euros³⁴.

C) Base de cotización de solicitudes de altas presentadas fuera del plazo reglamentariamente establecido

En este caso y durante el periodo comprendido entre la fecha del alta y el último día del mes natural inmediatamente anterior a aquel en que se presentó la solicitud del alta, la base de cotización será la base mínima del tramo 1 de la tabla general de bases de cotización de este régimen especial, sin que resulte de aplicación, a dicho periodo, el procedimiento de regularización.

Es decir, no se podrá elegir base de cotización provisional ni definitiva.

D) Altas de oficio de profesionales a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o bien efectuadas por la TGSS

Para las mismas y durante el periodo comprendido entre la fecha del alta y el último día del mes natural inmediatamente anterior a la fecha de efectos del alta, conforme a lo establecido en el Régimen General sobre inscripción de empresas, afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de los profesionales, la base de cotización será la base mínima del tramo 1 de la tabla general de bases de cotización del RETA, salvo que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social hubiese establecido expresamente otra base de cotización superior, en cuyo caso se aplicara la misma sin que resulte de aplicación, a dicho periodo, el procedimiento de regularización.

Al igual que en el supuesto anterior, no se podrá elegir base de cotización provisional ni definitiva.

³⁴ Téngase en cuenta que el precepto de la LGSS reseñado dispone que la base de cotización definitiva para aquellas personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas que no hubiesen presentado la declaración del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas ante la correspondiente Administración tributaria o que, habiéndola presentado, no hayan declarado ingresos a efectos de la determinación de los rendimientos netos cuando resulte de aplicación el régimen de estimación directa, será la base mínima de cotización para contingencias comunes para los profesionales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social del grupo de cotización 7

E) Inicio de actividad de un trabajador por cuenta propia o autónomo

Para los profesionales autónomos que inician una actividad por cuenta propia en el periodo entre el alta y los doce meses siguientes, la base de cotización será la base mínima del tramo 1 de la tabla general de bases de cotización del RETA, salvo que los rendimientos percibidos en el ejercicio a que corresponde el periodo de doce meses sean iguales o superiores al importe del salario mínimo interprofesional, en cuyo caso se aplicarán las reglas generales³⁵.

F) Formación profesional y cese en la actividad

La base de cotización correspondiente a la cobertura de la formación profesional y cese en la actividad de los profesionales por cuenta propia del RETA (será aquella por la que hayan optado los profesionales incluidos en tales régimen y sistema especiales, aplicándose a estos efectos las normas de determinación de la base de cotización previstas en los arts. 16 y 17³⁶).

Durante el percibo de la prestación por cese en la actividad la base de cotización será la correspondiente a la base reguladora de la misma en los términos establecidos en el art. 339.1 LGSS, sin que pueda ser inferior al importe de la base mínima o la base única vigente en el RETA³⁷.

G) Cotización durante la situación de incapacidad temporal con derecho a la prestación económica transcurridos sesenta días desde la baja

Conforme a los arts. 309.2 LGSS y 35.4 de la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, transcurridos sesenta días en situación de incapacidad temporal con derecho a prestación económica, corresponderá hacer efectivo el pago de las cuotas, por todas las contingencias a la Mutua Colaboradora o al Servicio Público de Empleo Estatal.

Si durante la situación de incapacidad temporal, se optara por la cobertura de esta situación, sus efectos quedarán demorados al día siguiente en que se produzca el alta médica, manteniéndose como base de cotización la del mes inmediatamente anterior a la fecha de la baja.

2.5. Aplicación transitoria del sistema de cotización por ingresos reales

La nueva fórmula de cotización para los profesionales autónomos, aunque entró en vigor en 2023, se llevará a cabo vía un largo período de adaptación.

³⁵ Véase RD 145/2024, de 6 de febrero.

³⁶ Art. 35.1 Orden PJC/51/2024, de 29 de enero.

³⁷ Véase, art. 35.3 Orden PJC/51/2024, de 29 de enero.

La disposición transitoria primera del RD-ley 13/2022, establece que en cumplimiento de la recomendación 5ª del pacto de Toledo, con objeto de mejorar y reforzar el sistema de protección del RETA y su financiación, se acuerda establecer un sistema de cotización basado en los rendimientos reales declarados fiscalmente. La implantación de esta modificación se hará de forma gradual, con objeto de permitir la más adecuada definición de los mismos y las adaptaciones técnicas necesarias por parte de la Hacienda Pública y de la propia Seguridad Social. El nuevo sistema se desplegará en un periodo máximo de nueve años, con revisiones periódicas cada tres años, el Gobierno podrá valorar, en el marco del diálogo social, la aceleración del calendario.

Los profesionales incluidos en el RETA deberán cotizar en función de los rendimientos que obtengan durante los ejercicios 2023, 2024 y 2025 calculados de acuerdo con lo establecido en el art. 308.1 LGSS, pudiendo elegir a esos efectos una base de cotización que esté comprendida entre la base de cotización que corresponda a su tramo de ingresos conforme la tabla general y reducida de este apartado y la base máxima de cotización establecida para el citado régimen especial en la LPGE para el correspondiente ejercicio.

Conforme lo dispuesto anteriormente, las tablas generales y reducidas vigentes para cada año en este periodo 2024 a 2025 eran los siguientes³⁸:

³⁸ Para 2023 la tabla que figura en la Disposición transitoria primera del RD-ley 13/2022 es la misma que la recogida en el art. 122.Sexto.2 LPGE/2023. Para 2024 hay que tener en cuenta la Orden PCJ/51/2024 en relación con la tabla general, tramos 11 y 12 base máxima que los fija en 4.720,50 euros.

Tabla	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	4.720,50
	Tramo 12.	>6.000	1.732,03	4.720,50

Tabla	Tramos de rendimientos netos 2025		Base mínima	Base máxima
	Euros/mes		Euros/mes	Euros/mes
Tabla reducida.	Tramo 1.	≤670	663,59	718,94
	Tramo 2.	>670 y ≤900	715,95	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

Antes del 1 de enero de 2026, el Gobierno determinará el calendario de aplicación del nuevo sistema por ingresos reales, el cual contemplará el despliegue de la escala de tramos de ingresos y bases de cotización a lo largo del siguiente periodo, con un máximo de seis años.

Antes de finalizar el periodo transitorio, el Gobierno evaluará, en el marco del diálogo Social, la evaluación de las distintas fases del mismo.

Finalizado el período transitorio la cotización de los profesionales encuadrados en el RETA se efectuará según los rendimientos netos obtenidos en el ejercicio de sus actividades económicas, empresariales o profesionales conforme dispone el art. 308 LGSS³⁹.

2.6. Tipos de cotización

La cotización mensual en el RETA se determina mediante la aplicación, a la base de cotización determinada conforme a las reglas anteriores, de los tipos de cotización que la LPGE establezca cada año para financiar las contingencias comunes y profesionales de la Seguridad Social, la protección por cese de actividad y la formación profesional de los profesionales autónomos.

La falta de ingreso de la cotización dentro del plazo reglamentario determinará su reclamación junto con los recargos e intereses que correspondan, en los términos previstos en el art. 28 y ss. LGSS.

A) Contingencias comunes

El art. 16.2 de la Orden PCJ/51/2024 dispone que para 2024, los tipos de cotización por las contingencias comunes será del 28,30 por ciento. En el caso de conforme a lo dispuesto en el art. 315 LGSS se tenga cubierta la incapacidad temporal en otro régimen de la Seguridad Social y el trabajador autónomo no opte por acogerse voluntariamente a la cobertura de esta prestación, se aplicará una reducción en la cuota que correspondería ingresar de acuerdo con el tipo para contingencias comunes equivalente a multiplicar el coeficiente reductor del 0,055 por dicha cuota.

³⁹ Téngase en cuenta que la disposición transitoria cuarta del RD-ley 13/2022, establece que a los profesionales autónomos en situación de alta en el RETA a 31 de diciembre de 2022, cuyos ingresos en cómputo anual durante 2023 y 2024 se encuentren dentro de los tramos establecidos en la tabla reducida de la disposición transitoria primera, se les aplicará durante seis meses en cada uno de estos ejercicios de una base mínima de cotización de 960 euros a efectos del cálculo de las pensiones del sistema, aunque elijan una base de cotización inferior para esos años. Y por otro lado que los profesionales por cuenta propia o autónomos vinieren cotizando por una base de cotización superior a la que les correspondería antes de 1 de enero de 2024 y no hubieren modificado su base de cotización en 2023, podrán mantener dicha base de cotización, o un inferior a esta, aunque sus rendimientos determinan la aplicación de una base de cotización inferior a cualquier de ellas. Base de cotización que tiene que ser en el RETA, no en otro régimen del sistema de Seguridad Social (por haber estado cotizando en el Régimen General). Cuando el trabajador autónomo haya pasado a tener la condición de pensionista no se practicará la regularización respecto a las bases de cotización mensuales tomadas en cuenta para el cálculo de la base reguladora de la prestación, que no será objeto de modificación alguna.

B) Contingencias profesionales.

La cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los profesionales por cuenta propia se efectuará mediante la aplicación del tipo de cotización que se determine anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado,

Desde 1 de enero de 2024, el tipo para contingencias profesionales será del 1,30%, correspondiendo el 0,66% a la contingencia de incapacidad temporal y el 0,64% a la de incapacidad permanente y muerte y supervivencia. Aquellos que no tuvieren cubiertos los riesgos profesionales vendrán obligados a efectuar una cotización adicional equivalente al 0,10 por ciento que se aplicará a la base de cotización elegida⁴⁰.

C) Mecanismo de Equidad Intergeneracional

La Disposición Adicional séptima de la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, ha dispuesto qué desde 1 de enero de 2024, conforme en el apartado 1 el art. 127 bis y en la disposición transitoria cuadragésima tercera, ambos, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en todas las situaciones de alta o asimiladas a la de alta en el sistema de la Seguridad Social en las que exista obligación de cotizar para la cobertura de la pensión de jubilación, aunque no estén previstas de modo expreso en esta orden, se deberá efectuar una cotización de 0,70 puntos porcentuales aplicable a la base de cotización por contingencias comunes⁴¹.

El tipo para 2024 será del 0,70 por ciento que se aplicará a la base de cotización de contingencias comunes⁴².

D) Cese en la actividad

A partir de 1 de enero de 2024 para la protección por cese de actividad el tipo de cotización será del 0,90 por ciento⁴³.

E) Formación profesional

Desde 1 de enero de 2024 el tipo por formación profesional en el RETA será del 0,10 por ciento.

⁴⁰ Art. 16.2 b) Orden PJC/51/2024, de 9 de enero. El destino de esta cuota es financiar las prestaciones previstas en los capítulos VII y IX del título II de la LGSS (riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural).

⁴¹ En los casos en que tipo de cotización deba ser objeto de distribución entre empleador y trabajador, el 0,58 por ciento será a cargo del empleador y el 0,12 por ciento, a cargo del trabajador.

⁴² Art. 16.2.c) Orden JPC/51/2024, 29 enero.

⁴³ Art. 35.5 de la Orden JPC/51/2024, 29 de enero.

2.7. La regularización anual o cotización definitiva

La regularización de la cotización en el RETA, a efectos de determinar las bases de cotización y las cuotas mensuales definitivas del correspondiente año, se efectuará en función de los rendimientos anuales una vez obtenidos y comunicados telemáticamente por la correspondiente Administración tributaria a partir del año siguiente, respecto a cada trabajador autónomo, conforme a las reglas que a continuación se analizan.

Téngase en cuenta que los profesionales autónomos que además de la obligación inicial de comunicar la previsión de ingresos, hay una obligación general de comunicar los rendimientos previstos antes del día 31 de octubre, independiente de que ello conlleve o no un cambio de base⁴⁴.

A) Determinación de los rendimientos

En la determinación de los rendimientos se parte de una regla general, la de que serán computables los rendimientos procedentes de todas las actividades económicas, empresariales o profesionales ejercidas por el trabajador autónomo

⁴⁴ El art. 19 RCL modificado por el RD 453/2022, establece que la TGSS, de conformidad con el art. 32 bis LGSS, podrá comprobar la exactitud y veracidad de las operaciones efectuadas y de los datos utilizados o aportados para la liquidación de las cuotas, cualquiera que sea el sistema por el que se haya procedido a su cálculo o determinación, así como recabar, con la salvedad prevista en el art. 53.1.d) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC), los informes y la documentación necesaria para la justificación de tales datos y operaciones. Las entidades gestoras y colaboradoras de la Seguridad Social también podrán ejercitar funciones de control de las liquidaciones, dentro de sus respectivas competencias. Sin perjuicio de las facultades de comprobación que corresponden a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en ejercicio de las funciones que tiene atribuidas legalmente. Cuando en las liquidaciones de cuotas de la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta se hayan aplicado la compensación de prestaciones abonadas en régimen de pago delegado o las deducciones, aunque sean de concesión automática por imperio de la ley, las entidades gestoras y colaboradoras comprobarán la procedencia y exactitud de las compensaciones y deducciones que resulten a cargo del presupuesto. A estos efectos, la TGSS remitirá a la entidad gestora o colaboradora interesada en la gestión de las distintas contingencias y conceptos de recaudación conjunta las liquidaciones efectuadas para que aquella proceda a la comprobación y control de la exactitud de las deducciones y compensaciones. La entidad gestora o colaboradora solicitará el inicio del procedimiento de recaudación a la Tesorería General de la Seguridad Social comunicando por medios telemáticos, informáticos o electrónicos los datos necesarios para realizar la gestión recaudatoria del importe de las compensaciones o deducciones aplicadas indebidamente. Dicha comunicación de datos, que se considerarán ciertos para el inicio del correspondiente procedimiento recaudatorio, habilitará a la TGSS para el inicio del mismo. La entidad gestora o colaboradora garantizará el acceso de dicho Servicio Común, preferentemente por medios electrónicos, informáticos o telemáticos, a las resoluciones que declaren indebidas las compensaciones de prestaciones abonadas en régimen a la deuda que permita la gestión de la misma y, en especial, en materia de responsabilidad mortis causa e impugnaciones.

en cada ejercicio, a título individual o como socio o integrante de cualquier tipo de entidad. Teniendo en cuenta que.

- El rendimiento computable de cada una de las actividades ejercidas por el trabajador autónomo se calculará de acuerdo con lo previsto en las normas del IRPF para el cálculo del rendimiento neto⁴⁵.
- Para las actividades económicas que determinen el rendimiento neto por el método de estimación directa, el rendimiento computable será el rendimiento neto previo minorado en el caso de actividades agrícolas, forestales y ganaderas y el rendimiento neto previo en el resto de los supuestos.
- Para las actividades económicas que determinen el rendimiento neto por el método de estimación objetiva, el rendimiento computable será el rendimiento neto previo minorado en el caso de actividades agrícolas, forestales y ganaderas y el rendimiento neto previo en el resto de supuestos.
- Para los rendimientos de actividades económicas imputados al contribuyente por entidades en atribución de rentas, el rendimiento computable imputado al trabajador autónomo será, para el método de estimación directa, el rendimiento neto y, para el método de estimación objetiva, en el caso de actividades agrícolas, forestales y ganaderas, el rendimiento neto minorado y el rendimiento neto previo en el resto de supuestos.
- En el caso de profesionales autónomos societarios se computarán en los términos que se regulen reglamentariamente, la totalidad

⁴⁵ Como regla general se computarán los rendimientos procedentes de todas las actividades económicas, empresariales o profesionales, ejercidas en cada ejercicio, a título individual o en calidad de socio. Los rendimientos computables se calcularán conforme las reglas del IRPF: a) Estimación directa: Rendimiento neto + Importe cuotas SS; b) Estimación objetiva: Rendimiento neto previo. Rendimiento neto previo minorado (actividades agrícolas, forestales y ganaderas); c) Socios mercantiles: Rendimientos del trabajo derivados de la actividad en la sociedad. Rendimientos del capital (dinerarios o en especie) derivados de las participaciones en la sociedad; d) Cooperativas: Rendimientos del trabajo derivados de la prestación de servicios a la cooperativa. Rendimientos derivados de su condición de socios profesionales; e) Socios civiles, colectivos, comanditarios, laborales y comuneros: Rendimientos de la actividad económica (atribución de rentas). Rendimientos derivados de su condición de socios profesionales. A partir de estos rendimientos se calcula el promedio mensual, es decir se dividen los rendimientos netos anuales entre los días de alta efectiva (no computan aquellos días en los que se disfrute de prestación económica de la SS ni aquellos otros que se hayan tenido en cuenta para el cálculo de la base reguladora de dicha prestación) descontando como gastos generales el 7% con carácter general y el 3% en el caso de socios mercantiles y laborales. El resultado de esta operación se multiplica por 30 obteniéndose el promedio mensual de rendimientos netos reales.

de los rendimientos íntegros, dinerarios o en especie, derivados de la participación en los fondos propios de aquellas entidades en las que reúna, en la fecha de devengo del impuesto de sociedades, una participación igual o superior al 33 % del capital social o teniendo la condición de administrador, una participación igual o superior al 25 %, así como la totalidad de los rendimientos del trabajo derivados de su actividad en dichas entidades.

Del mismo modo se computarán, de manera adicional a los rendimientos que pudieran obtener de su propia actividad económica, los rendimientos íntegros de trabajo o capital mobiliario, dinerarios o en especie, derivados de su condición de socios profesionales de cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su inclusión en el RETA, en virtud de lo establecido en el art. 14.

En el caso de los profesionales autónomos a los que se refiere el art. 305.2.c) LGSS⁴⁶ se computarán además la totalidad de los rendimientos íntegros de trabajo o capital mobiliarios, dinerarios o en especie, derivados de su condición de socios o comuneros en las entidades a las que se refiere el precepto.

Para determinar si procede o no la regularización y, en su caso, el importe de la misma se seguirán las siguientes reglas:

1ª) Cálculo días objeto de regularización.

Se determinarán el número de días de alta, en el año de que se trate, descontándose de éstos el número de días de los periodos a los que se refieren las letras c), d) y e) del art. 44.3 RCL, los días en los que se haya cotizado conforme a lo establecido en el art. 38 ter Ley 20/2007, de 11 de julio, y los días a los que se refieren los párrafos cuarto y quinto del apartado 1.

Es decir, solo los días de alta son los susceptibles de ser regularizados, descontando:

- El periodo comprendido entre la fecha de inicio de actividad y el último día del mes inmediatamente anterior a aquel en que se solicite el alta, de formularse la solicitud a partir del mes siguiente al inicio de la actividad.
- Los días comprendidos entre el inicio de la actividad y el último día del mes natural anterior a la fecha de efectos del alta, cuando esta sea

⁴⁶ El precepto se refiere a los socios industriales de sociedades regulares colectivas y comanditarias; los comuneros de las comunidades de bienes y los socios civiles irregulares); y socios profesionales de sociedades laborales con participación mayoritaria.

a consecuencia de la actuación de la Tesorería General de la Seguridad Social o a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- Los días de los meses utilizados para el cálculo de la base reguladora de una prestación económica de la Seguridad Social.
- Los días comprendidos entre el primer día posterior a los días de los meses utilizados para el cálculo de la base reguladora de la prestación económica de la Seguridad Social y el mes en que se produzca el hecho causante, los días en que se haya percibido estas prestaciones económicas o los días en que se haya disfrutado del beneficio en la cotización conocido como “tarifa plana”.

2ª) Cálculo del promedio mensual de los rendimientos netos obtenidos.

El importe de los rendimientos netos anuales comunicados por la correspondiente Administración tributaria, respecto de la anualidad de que se trate, una vez descontados los porcentajes a los que se refiere el art. 308 LGSS, se dividirá entre el número de días en situación de alta calculados conforme a la regla 1ª y se multiplicará por 30.

3ª) Cálculo del promedio mensual de las bases de cotización provisionales.

Se lleva a cabo así:

- a) Se procederá a sumar el importe de las bases de cotización provisionales de la totalidad de los meses de la anualidad de que se trate.
- b) De dicha suma se descontarán proporcionalmente los importes de las bases de cotización mensuales correspondientes a los días a los que se refiere la regla 1ª.
- c) El resultado obtenido se dividirá entre el número de días a los que se refiere la regla 1ª y el resultado se multiplicará por 30.

4ª) Comprobación del tramo aplicable de rendimientos netos de la tabla general o reducida.

Se determinará el tramo de rendimientos netos mensuales de la tabla general o reducida, a las que se refiere el art. 308 LGSS, en el que se encuentra comprendido el importe obtenido tras la aplicación de la regla 2ª.

En el caso de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas a las que se refiere la letra b) del art. 44.3 RCL⁴⁷, si el tramo de rendimientos netos mensuales determinados conforme a esta regla está incluido en la tabla reducida de bases de cotización, resultará de aplicación en cualquier caso la base mínima del tramo 1 de la tabla general de bases de cotización.

5ª) Contraste entre el tramo obtenido de la regla anterior y la base de cotización promedio mensual de la regla 3ª.

Se verificará si la base de cotización promedio mensual es inferior a la base mínima del tramo que corresponda por aplicación de la regla 4ª, está comprendida entre la base mínima y máxima de dicho tramo; o es superior a la base máxima de este tramo⁴⁸.

⁴⁷ Dicha letra b) del art. 44. 3 dice así: “b) La base de cotización mínima de los familiares de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas incluidas en este régimen especial al amparo de lo establecido en el art. 305.2.k), así como las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas incluidas en este régimen especial al amparo de lo establecido en las letras b) y e) del art. 305.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, no podrán elegir una base de cotización mensual inferior a aquella que determine la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado como base de cotización mínima para contingencias comunes para los trabajadores incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social del grupo de cotización 7. A tal efecto, en el procedimiento de regularización, al que se refiere el art. 308.1. del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la base de cotización definitiva no podrá ser inferior a dicha base mínima. Para la aplicación de esta base de cotización mínima bastará con haber figurado noventa días en alta en este régimen especial, en cualquiera de los supuestos contemplados en las referidas letras, durante el período a regularizar al que corresponden los rendimientos computables”.

⁴⁸ Situaciones que se pueden plantear: a) Si la base de cotización promedio mensual está comprendida entre la base mínima y máxima mensual del tramo que corresponda por aplicación de la regla 4ª, no procederá la regularización de las bases de cotización y cuotas provisionales, pasando a tener estas las condiciones de definitivas; b) Si la base de cotización promedio mensual es inferior a la base mínima del tramo que corresponda por aplicación de la regla 4ª, la base de cotización definitiva será la base mínima de dicho tramo, y se procederá a reclamar en un solo acto, a través de este procedimiento de regularización, las cuotas correspondientes al total de las diferencias, positivas o negativas, entre las bases de cotización provisionales de cada mes y la base de cotización mínima correspondiente al tramo; c) Si la base de cotización promedio mensual es superior a la base máxima del tramo que corresponda por aplicación de la regla 4ª, la base de cotización definitiva será la base de cotización definitiva serla la base máxima de dicho tramo, y se procederá a devolver de oficio en un solo acto, a través de este procedimiento de regularización, las cuotas correspondientes al tramo y las bases de cotización provisionales de cada mes. En este sentido, la TGSS devolverá el importe que proceda sin aplicación de interés de demora alguno, antes del 30 de abril del ejercicio siguiente a aquel en que la correspondiente Administración tributaria haya comunicado los rendimientos computables; d) A efecto de lo establecido en las letras b) y c), en el caso de que en un mes no figure la persona trabajadora por cuenta propia o autónoma en situación de alta durante todos los días del mismo, una vez considerados los periodos y situaciones a los que se refiere la regla 1ª, las bases de cotización, mínimas y máximas del tramo aplicable de rendimientos netos serán las proporcionales al número de días de alta en dicho mes, calculadas conforme a la citada regla.

6ª) Diferencias entre bases de cotización provisionales y definitivas.

Determinado el importe de las diferencias entre las bases de cotización provisionales y las bases de cotización definitivas, conforme a lo establecido en las reglas anteriores, se aplicarán a dichas diferencias los tipos y demás de condiciones de cotización correspondientes a los periodos de liquidación objeto de regularización.

A tener en cuenta que en el caso de que la correspondiente Administración Tributaria efectúe modificaciones posteriores, ya sea de oficio o a solicitud del trabajador, en el importe de los rendimientos anuales del trabajador, que se han computado para la regularización:

- Sí, el nuevo importe es inferior al inicialmente establecido, el trabajador autónomo podrá solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social, la devolución de las cuotas por las posibles diferencias, una vez la correspondiente Administración Tributaria haya comunicado a TGSS esas modificaciones.
- Sí el nuevo importe es superior, se comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con objeto de que determine los importes a ingresar por parte del trabajador autónomo

Puede ocurrir que en el período a regularizar el trabajador hubiere sido beneficiario de una prestación económicas de la Seguridad Social. En este caso no procede la regularización de los meses que se hayan tenido en cuenta para el cálculo de la base reguladora de la mismas, ni tampoco los períodos de disfrute. La base de cotización se considera definitiva. No procederá tampoco la revisión de las prestaciones⁴⁹.

⁴⁹ En resumen, son situaciones o periodos en los que no habrá regularización y la base tendrá carácter definitivo, los correspondientes a: i) los períodos en situación de incapacidad temporal. -Los períodos en situación de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural; ii) Los períodos de descanso por nacimiento y cuidado del menor. -Los períodos en los que se ejerciten el derecho del cuidado del lactante; iii) Los períodos de cese de actividad o para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas en su modalidad cíclica o sectorial, en los supuestos en los que deban permanecer en alta como trabajador autónomo; iv) Los períodos comprendidos entre el inicio de la actividad y el mes en que se solicite el alta cuando dicha solicitud se haya producido en cualquier mes posterior al del inicio de la actividad; v) Los períodos comprendidos entre el inicio de la actividad y el último día del mes natural anterior en que haya producido efectos dicha alta como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de la Tesorería General de la Seguridad Social; vi) Los días de los meses utilizados para el cálculo de la base reguladora de una prestación económica de la Seguridad; vii) Los días comprendidos entre el primer día posterior a los días de los meses utilizados para el cálculo de la base reguladora de la prestación económica de la Seguridad Social y el mes en que se produzca el hecho causante; -Los períodos en los que se

B) Deducciones

A los rendimientos indicados en la regla anterior se les aplicará una deducción por gastos genéricos del 7 por ciento, salvo en el caso de los profesionales societarios o los socios profesionales de las sociedades laborales con participación mayoritaria para los que la deducción será del 3 por ciento.

Para la aplicación de este porcentaje del 3 por ciento bastará con haber figurado 90 días en alta en el RETA en cualquiera de los supuestos contemplados durante el periodo a regularizar⁵⁰.

C) Distribución proporcional

Una vez fijado el importe de los rendimientos, se distribuirá proporcionalmente en el periodo a regularizar y se determinarán las bases de cotización mensuales definitivas y se procederá a regularizar la cotización provisional mensual efectuada por cada trabajador autónomo en el año anterior, en los términos que se establezcan reglamentariamente, siempre y cuando su base de cotización definitiva no esté comprendida entre la base de cotización mínima y máxima correspondiente al tramo en que estén comprendidos los rendimientos.

D) Aplicación de los topes máximos y mínimos

Si la cotización efectuada fuese inferior a la cuota correspondiente a la base mínima de cotización del tramo en el que estén comprendidos sus rendimientos, el trabajador autónomo deberá ingresar la diferencia entre ambas cotizaciones hasta el último día del mes siguiente a aquel en que se les notifique el resultado de la regularización, sin aplicación del interés de demora ni recargo alguno de abonarse en ese plazo.

Si la cotización provisional efectuada fuese superior a la cuota correspondiente a la base máxima del tramo en que estén comprendidos sus rendimientos, la TGSS procederá a devolver de oficio la diferencia entre ambas cotizaciones, sin aplicación del interés alguno, antes del 31 de mayo del ejercicio siguiente a aquel en que la correspondiente Administración tributaria haya comunicado los rendimientos computables a la TGSS.

No obstante, lo indicado anteriormente, determinada la base de cotización definitiva, las deudas generadas por las cuotas no ingresadas en período voluntario

tenga derecho al beneficio conocido como nueva “tarifa plana” (cuota reducida del art. 38ter de la Ley 20/2007).

⁵⁰ Siendo computables los días de alta tanto de como autónomos societarios como socios en sociedades laborales.

calculadas conforme a lo establecido anteriormente no serán objeto de devolución o modificación alguna.

No obstante, si la base de cotización definitiva fuese superior al importe de la base de cotización provisional por la que se generó la deuda, la diferencia deberá ser ingresada en el mes siguiente a aquel en que se notifique el resultado de la regularización.

En ningún caso, serán objeto de devolución los recargos e intereses.

E) Situaciones singulares en las bases de cotización definitivas

a) Profesionales por cuenta propia o autónomos que no hubieren presentado declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)

La base de cotización definitiva para aquellos profesionales autónomos que no hubiesen presentado la declaración del IRPF ante la correspondiente administración tributaria o que, habiéndola presentado, no hayan declarado ingresos a efectos de la determinación de los rendimientos netos cuando resulte de aplicación el régimen de estimación directa, será la base mínima de cotización para contingencias comunes para los profesionales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social del grupo de cotización 7⁵¹.

b) Base de cotización definitiva tras modificaciones posteriores de los rendimientos anuales.

En caso de que la correspondiente Administración Tributaria efectúe modificaciones posteriores en los importes de los rendimientos anuales del trabajador autónomo que se han computado para la regularización, ya sea como consecuencia de actuaciones de oficio o a solicitud del trabajador, este podrá, en su caso, solicitar la devolución de lo ingresado indebidamente.

En el caso de que modificación de los importes de los rendimientos anuales determine que los mismos sean superiores a los aplicados en la regularización, se pondrá en conocimiento del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social a efecto de que el mismo establezca, en su caso, la correspondiente regularización y determine los importes a ingresar, en los términos establecidos en el Marco de la colaboración administrativa regulada en el art. 141 de la Ley 40/2015, de 1 octubre, de régimen jurídico del sector público (LRJSP). A tal efecto, la correspondiente administración tributaria comunicará dichas modificaciones tanto a la TGSS, a través de medios telemáticos.

⁵¹ Para 2024 el art. 7 de la Orden PJC/51/2024, 29 enero, la base mínima del grupo 7 es de 1.323,00 euros/mes.

En estos supuestos, no se modificará, en caso alguno, el importe de las prestaciones de Seguridad Social causadas cuya cuantía será, por tanto, definitiva., resultando de aplicación lo determinado en el art. 309 LGSS.

2.8. Dinámica de la obligación de cotizar

A) Nacimiento de la obligación de cotizar

El art. 47.2 RCL establece que la obligación de cotizar a este régimen nacerá:

- a) El día en que concurran las condiciones determinadas para la inclusión en su campo de aplicación del sujeto obligada a cotizar, en el caso de las altas, a que se refiere el art. 46.2.a) RAAB⁵².
- b) El día primero del mes natural en que concurran las condiciones determinantes para la inclusión en su campo de aplicación del sujeto obligado a cotizar, en los casos de las altas a que se refiere el art. 46.2.b) y c) RAAB⁵³.
- c) Cuando la TGSS practique el alta de oficio en este régimen especial, la obligación de cotizar nacerá desde el día primero del mes natural en que resulte acreditada la concurrencia de los requisitos para la inclusión en su campo de aplicación.

B) Período de liquidación

El art. 47.1 RCL establece que el periodo de liquidación de la obligación de cotizar al RETA estará siempre referido a meses completos, aunque en el caso de las altas y de las bajas a que se refieren, respectivamente, los apartados 2.a) y 4.a) del art. 46 RAAB, comprenderá los días de prestación efectiva de la actividad

⁵² Se trata de las altas hasta tres dentro de cada año natural que tendrán efectos desde el día en que concurran en la persona de que se trate los requisitos y condiciones determinantes de su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial, siempre que se hayan solicitado en los términos establecidos, respectivamente, por los arts. 27.2 y 32.3.1.º RAAB.

⁵³ Tales párrafos son los relativos a: “b) El resto de las altas que, en su caso, se produzcan dentro de cada año natural tendrán efectos desde el día primero del mes natural en que se reúnan los requisitos para la inclusión en este régimen especial, siempre que se hayan solicitado en los términos establecidos por el art. 32.3. 1.º de este reglamento. c) Las altas solicitadas fuera del plazo reglamentario tendrán, asimismo, efectos desde el día primero del mes natural en que se reúnan los requisitos para la inclusión en este régimen especial. En tales supuestos y sin perjuicio de las sanciones administrativas que procedan por su ingreso fuera de plazo, las cotizaciones correspondientes a períodos anteriores a la formalización del alta serán exigibles y producirán efectos en orden a las prestaciones una vez hayan sido ingresadas, con los recargos e intereses que legalmente correspondan, salvo que por aplicación de la prescripción no fuesen exigibles dichas cuotas ni por ello válidas a efectos de prestaciones. La Tesorería General de la Seguridad Social dará cuenta de las altas solicitadas fuera del plazo reglamentario al Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”

por cuenta propia en el mes en que aquellas se hayan producido, excluyéndose la fracción de la cuota mensual correspondiente a dicho días; a tal efecto, la cuota fija mensual se dividirá por treinta en todo caso⁵⁴.

La determinación de las cuotas en el RETA se efectuará mediante el sistema de liquidación simplificada previsto en los arts. 15 y ss. del RCL⁵⁵.

C) Extinción de la obligación de cotizar

El art. 47.3 RCL señala que la obligación de cotizar a este régimen especial se extinguirá:

- a) El día en que las condiciones de inclusión en su campo de aplicación dejen de concurrir en el sujeto de la obligación de cotizar, en el caso de las bajas a que se refiere el art. 46.4.a) RAAB, siempre que la baja se comunique en el tiempo y la forma establecidos.
- b) Al vencimiento del último día del mes natural en que las condiciones de inclusión en su campo de aplicación dejen de concurrir en el sujeto de la obligación de cotizar, en el caso de las bajas a que se refiere el art. 46.4.b) RAAB, siempre que la baja se comunique en el tiempo y la forma establecidas.
- c) En los casos en que no se comunique la baja no se extinguirá la obligación de cotizar sino hasta el último día del mes natural en que la TGSS conozca el cese del trabajador en su actividad por cuenta propia.
- d) Cuando la TGSS practique la baja de oficio, por conocer el cese en la actividad como consecuencia de la actuación del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por los datos obrantes en la

⁵⁴ Véase el art. 19.2 sobre aplazamiento y moratoria en el pago de la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta; art. 20.2 sobre ampliación del plazo reglamentario de ingreso de cuotas y otros conceptos de recaudación conjunta; art. 21 relativo a la suspensión de los procedimientos de recaudación de cuotas a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta; y art. 22 sobre ampliación del plazo de ingreso de cuotas devengadas con anterioridad a la catástrofe natural, todos ellos del RD-ley 6/2024, de 5 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altas (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el de noviembre de 2024.

⁵⁵ El art. 15 RCL regula tres sistemas de liquidación de cuotas a la Seguridad Social: a) Autoliquidación de cuotas; b) Liquidación directa de cuotas; y c) Liquidación simplificada de cuotas cuya determinación será efectuada por la TGSS siempre que el alta de los sujetos obligados a que se refieran esas cuotas, en los supuestos en que proceda, se haya solicitado en el plazo reglamentariamente establecido, sin resultar exigible el cumplimiento de las obligaciones señaladas en los párrafos anteriores. Si el alta se solicitó fuera del plazo reglamentario, mediante este sistema se liquidarán las cuotas correspondientes a los períodos posteriores a la presentación de la solicitud.

misma o en una entidad gestora o por cualquier otro procedimiento, la obligación de cotizar se extinguirá el último día del mes natural en que se haya llevado a cabo dicha actuación inspectora o se hayan recibido los datos o documentos que acrediten el cese de actividad.

No obstante, lo indicado anteriormente, los interesados podrán demostrar, por cualquier medio de prueba admitido en derecho, que el cese en la actividad tuvo lugar en otra fecha a efectos de la extinción de la obligación de cotizar, sin perjuicio, en su caso, de los efectos que deban producirse tanto en orden a la devolución de las cuotas que resulten indebidamente ingresadas como respecto del reintegro de las prestaciones que resulten indebidamente percibidas, salvo que por aplicación de las prescripciones no fueran exigibles la devolución ni el reintegro.

2.9. Cotización en determinadas situaciones

A) Pluriactividad

El art. 311 LGSS establece que los profesionales autónomos que, en razón de un trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, coticen en régimen de pluriactividad, teniendo en cuenta tanto las cotizaciones efectuadas en el RETA como las aportaciones empresariales y las correspondientes al trabajador en el régimen de Seguridad Social que corresponda por su actividad por cuenta ajena, tendrán derecho al reintegro del 50 % del exceso en que sus cotizaciones por contingencias comunes superen la cuantía que se establezca a tal efecto por la LPGE para cada ejercicio, con el tope del 50 % de las cuotas ingresadas en este régimen especial en razón de su cotización por contingencias comunes⁵⁶.

En tales supuestos, la TGSS procederá a abonar el reintegro que en cada caso corresponda en un plazo máximo de 4 meses desde la regularización prevista en el art. 308.1.c) LGSS, salvo cuando concurren especialidades en la cotización que impidan efectuarlo en ese plazo o resulte necesaria la aportación de datos por parte del interesado, en cuyo caso el reintegro se realiza con posterioridad al mismo.

La nueva redacción del art. 48 RCL tras la redacción dada por el art. 5.1 del Real Decreto-ley 13/2022, establece que los profesionales autónomos que, en razón de un trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, coticen por contingencias comunes en régimen de pluriactividad, y teniendo en cuenta tanto las cotizaciones efectuadas en el RETA como las aportaciones empresariales y las correspondientes al trabajador en el régimen de Seguridad Social que corresponda por su actividad por cuenta ajena, tendrán derecho a la devolución del 50 por ciento

⁵⁶ Véase art. 16.8 Orden PJC/51/2024, de 204. La base máxima de cotización por contingencias comunes para 2024, art. 16.1 en 4.720,50 euros/mes.

del exceso en que sus cotizaciones ingresadas superen la cuantía que se establezca a tal efecto por la ley de Presupuestos generales del Estado para cada ejercicio económico, con el tope del 50 por ciento de las cuotas ingresadas en este régimen especial, en razón de su cotización por las contingencias comunes⁵⁷.

La devolución se efectuará de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social en el plazo de cuatro meses desde la regularización anual de la cotización, salvo cuando concurren especialidades en la cotización que impidan efectuarla en esos plazos o resulte necesaria la aportación de datos por parte del interesado, en cuyo caso el reintegro se realizará con posterioridad a aquellos.

B) Pensionistas de jubilación en la modalidad contributiva en jubilación activa

El art. 310 LGSS establece que durante la realización de un trabajo por cuenta propia compatible con la pensión de jubilación, en los términos establecidos en el art. 214 LGSS, regulador de la jubilación activa, los profesionales autónomos cotizarán al RETA únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9 por ciento sobre su base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones⁵⁸. Obligación que también alcanza a, los pensionistas de jubilación que compatibilicen la pensión que compatibilicen la pensión con una actividad económica o profesional por cuenta propia estando incluidos en una mutualidad alternativa al RETA al amparo de lo establecido en la DA 18ª LGSS, la cual no será computable a efectos de prestaciones.

La base de cotización será la que resulte de las reglas del nuevo sistema de cotización por rendimientos netos.

La cuota correspondiente se deducirá mensualmente del importe de la pensión.

En el caso de los pensionistas de jubilación que compatibilizan la pensión con la actividad profesional por estar incluido en una mutualidad alternativa al RETA. Estos profesionales también se encuentran sujetos a una cotización de solidaridad del 9% sobre la base mínima de cotización del tramo 1 de la tabla general. Esta cotización no es computable a efectos de prestaciones. La cuota resultante se deduce mensualmente de la pensión.

⁵⁷ Véase el art. 16.8 Orden PJC/51/2024, de 29 de marzo.

⁵⁸ Véase también art. 47 RCL.

C) Profesionales por cuenta propia con sesenta y cinco años de edad

Los profesionales por cuenta propia o autónomas que hayan alcanzado la edad de acceso a la pensión de jubilación y que permanezcan en alta en el RETA en los supuestos previstos en el art. 311 LGSS⁵⁹, únicamente cotizarán por la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, hasta la fecha de efectos de la baja en este régimen especial.

D) Perceptores de la prestación por cese de actividad.

El art. 48.4 RCL establece que, durante la percepción de la prestación económica por cese de actividad, la base de cotización en el RETA será la correspondiente a la base reguladora de dicha prestación, determinada conforme a lo dispuesto en el art. 339.1 LGSS, sin que, en ningún caso, dicha base pueda ser inferior al importe de la base mínima del tramo 1 de la tabla reducida⁶⁰.

La base de cotización aplicable durante la percepción de la prestación económica por cese de actividad tendrá carácter definitivo.

E) Profesionales víctimas de violencia de género

El art. 48.5 RCL dispone que en el supuesto de profesionales autónomas víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, la obligación de cotizar a este régimen especial se suspenderá durante un periodo de seis meses, que serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social.

A los efectos indicados, la base de cotización durante dicho periodo será equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

F) Cotización en los supuestos de reconocimiento de una prestación económica de la Seguridad Social con anterioridad a la regularización anual.

El art. 309 LGSS señala que quedarán excluidas de la regularización prevista en el art. 308.1.c) LGSS las cotizaciones correspondientes a los meses cuyas bases de cotización hubiesen sido tenidas en cuenta para el cálculo de la base reguladora de cualquier prestación económica del sistema de la Seguridad Social reconocida con anterioridad a la fecha en que se hubiese realizado dicha regularización.

⁵⁹ El art. 311 LGSS norma la cotización a partir de los sesenta y cinco o más años de edad.

⁶⁰ Para 2024 asciende a 872,55 euros/mes.

Igualmente, quedarán excluidas de la regularización las bases de cotización posteriores a las referidas anteriormente hasta la fecha del hecho causante.

En consecuencia, en estos supuestos, las bases de cotización tendrán carácter definitivo respecto de esos tres meses, sin que proceda la revisión del importe de las prestaciones causadas.

Del mismo modo, durante los periodos en que los profesionales autónomos perciban prestaciones por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, nacimiento y cuidado del menor y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, así como por cese de actividad o para la sostenibilidad de la actividad de los profesionales autónomos en su modalidad cíclica o sectorial, en aquellos supuestos en los que deban permanecer en alta en este régimen especial, la base de cotización mensual aplicada adquirirá carácter definitivo y, en consecuencia, no será objeto de la regularización prevista en el art. 308.1.c) LGSS.

En la situación de incapacidad temporal con derecho a prestación económica, transcurridos sesenta días en dicha situación desde la baja médica, corresponderá hacer efectivo el pago de las cuotas, por todas las contingencias, a la mutua colaboradora con la Seguridad Social o, en su caso, al Servicio público de Empleo Estatal.

3. Beneficios en materia de cotización para los profesionales por cuenta propia o autónomos

3.1. Aspectos generales

Los beneficios en la cotización para los profesionales por cuenta propia o autónomos se regulan en el Título V, capítulo II, arts. 30 a 38 *quinquies* y DA. 2.º LETA, con las importantes novedades incorporadas a su articulado por el RD-ley 13/2022, de 26 julio, RD-ley 14/2022, de 1 de agosto, Ley 28/2022, de 21 de diciembre, RD-ley 1/2023, de 10 de enero y RD-ley 2/2023, de 16 de marzo.

Conviene tener en cuenta varias precisiones dirigidas a los profesionales por cuenta propia o autónomos que se recogen el RD-ley 1/2023. Entre ellas cabe destacar las siguientes:

- A. El objetivo específico de dichas medidas es el fomento del trabajo autónomo y de la economía social como instrumento eficaz de generación de trabajo estable y de calidad (art. 2.2.g).

- B. De los incentivos previstos en el mismo podrán ser beneficiarios los profesionales por cuenta propia o autónomos (art. 7 1.b)⁶¹.
- C. Son requisitos para ser beneficiarios de los incentivos (art. 8 RD-ley 17/2023) los siguientes:
- No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social, de acuerdo con el art. 33.7.f) de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
 - Respecto de los beneficios en las cotizaciones de la Seguridad Social, no haber sido excluido del acceso a las ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescritas, de conformidad con lo previsto en los arts. 46 y 46 bis del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
 - Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias.
 - Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social en relación con el ingreso por cuotas y conceptos de recaudación conjunta, así como respecto de cualquier otro recurso de la Seguridad Social que sea objeto de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social, en los términos y condiciones establecidos en el art. 20 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, salvo que se establezca legalmente la inaplicación de alguno de los apartados de dicho art.⁶².

⁶¹ También puede serlo las sociedades laborales o cooperativas por la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo (art. 7.1.c). De interés también resulta el art. 6 del RD-ley 1/2023 que recoge las definiciones de personas destinatarias de las medidas de fomento de empleo: a) Personas de atención prioritaria; b) Personas con discapacidad; c) Personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo; d) Personas en riesgo o situación de exclusión social; e) Mujeres víctimas de violencia de género; f) Mujeres víctimas de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral y mujeres en contextos de prostitución; g) Mujeres víctimas de violencias sexuales; y h) Víctimas del terrorismo.

⁶² La Disposición Adicional cuarta del RD-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024, viene a disponer que: “Excepción de la obligación de encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones

D. Compatibilidades o incompatibilidades (art. 12 y DA. undécima del RD-ley 1/2023)

Uno. Incompatibilidad y concurrencia de beneficios (art. 12 RD-ley 1/2023):

El art. 12 del RD-ley 1/2013 lleva como rúbrica “*Incompatibilidad y concurrencia de beneficios*” que en la medida en que puedan afectar a los profesionales autónomos deben ser tenidas en cuenta. En el caso en que la contratación de una persona trabajadora o la incorporación a sociedades laborales o cooperativas pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstos beneficios en la cotización en esta norma, sólo será posible disfrutarlos respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de la solicitud del alta, o de la variación de datos, de la persona trabajadora en el correspondiente régimen de la Seguridad Social. Dicha opción se ejercitará a través de la comunicación de los datos establecidos por la TGSS para la identificación de la bonificación elegida.

Si la opción del beneficiario, ejercida como una variación de datos, se produce respecto de las bonificaciones en la cotización reguladas en los arts. 18, 19 y 30, y por el mismo trabajador se tuviese derecho, a consecuencia de la contratación inicial, a otra bonificación distinta, la opción por esas bonificaciones supondrá la suspensión en la aplicación de la otra bonificación que se pudiese venir disfrutando respecto de dicho trabajador. La aplicación de la bonificación suspendida podrá reanudarse siempre que no se haya agotado el período máximo para su percepción, entendiéndose, a tal efecto, que el cómputo de dicho período no se ha interrumpido durante el tiempo en que se haya disfrutado de las bonificaciones de los arts. 18, 19 y 30.

Dos. Compatibilidad de las reducciones y bonificaciones

La Disposición Adicional undécima del RD-ley 1/2013 norma lo que denomina “*Compatibilidad de las reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social*”. En relación con los profesionales autónomos cabría hacer las siguientes consideraciones:

tributarias o frente a la Seguridad Social. Con la finalidad de facilitar la gestión y obtención de las ayudas previstas en este real decreto-ley, y por concurrir circunstancias debidamente justificadas derivada de su naturaleza, las personas peticionarias de las mismas estarán exceptuadas del requisito de hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias, frente a la Seguridad Social o en el pago de obligaciones por reintegro de subvenciones, establecido en los arts. 13.2 y 34.5 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones”.

Con carácter general las reducciones de cuotas de Seguridad Social son compatibles con las bonificaciones de cuotas reguladas en dicho RD-ley 1/2023, si bien deberán de ajustarse a lo siguiente:

- Si fueran de aplicación, de forma simultánea, tanto reducciones como bonificaciones de cuotas determinadas por la aplicación de un porcentaje sobre las cuotas a ingresar, el porcentaje se distribuirá proporcionalmente entre las contingencias sobre las que resulten de aplicación dichas medidas.
- En caso de que la reducción o bonificación determinada por la aplicación de un porcentaje concorra simultáneamente con una bonificación o reducción de importe fijo, resultarán de aplicación en primer lugar las reducciones o bonificaciones determinadas por porcentaje de cuotas y, respecto de las cuotas que resulten a ingresar, se aplicarán las bonificaciones o reducciones de cuotas de importe fijo. Si ambas resultan de cuantía fija, y coinciden parte de las contingencias cubiertas, en primer lugar, se aplicará la que cubra menor número de contingencias. A igualdad de contingencias, en primer lugar, se aplicarán las reducciones, y, en segundo lugar, las bonificaciones.
- Las reducciones previstas en la Disposición Adicional cuarenta y séptima de la LGSS se aplicarán en último término, respecto de las cuotas que resulten a ingresar una vez aplicadas todas las reducciones o bonificaciones conforme a lo indicado en el párrafo anterior.

Téngase en cuenta que, con independencia de la compatibilidad con otras deducciones en la cotización, en el caso de que los profesionales a los que resulte de aplicación estas reducciones de cuotas se encuentren en alta, en el correspondiente período de liquidación, en más de un código de cuenta de cotización de la empresa de que se trate, la reducción de cuotas únicamente se podrá aplicar respecto de uno de los códigos de cuenta de cotización, según la elección que realice el empresario con anterioridad a la solicitud de la liquidación de cuotas, en los términos establecidos en la citada Disposición Adicional cuarenta y séptima de la LGSS. Otro aspecto a tener en cuenta es que estas reducciones de cuotas no se podrán practicar en las liquidaciones complementarias de cuotas.

Y finalmente, a las reducciones de cuotas les resultará de aplicación lo establecido en el art. 8 (*“Requisitos de los beneficiarios”*) y las normas comunes a las bonificaciones en la cotización recogidas en

los arts.: 36 (*“Aplicación de las bonificaciones en la cotización”*), 37.2 (*“Control o verificación de los requisitos objetivos para el acceso y mantenimiento de las bonificaciones, y actualización de las liquidaciones de cuotas por corrección de datos”*) –concretamente las funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social–), 38.3 (*“Coordinación”*) –concretamente la intervención de la TGSS y el Servicio Público de Empleo Estatal en la facilitación de información a la Inspección–), 38.4 (*“Coordinación”*) –concretamente en la facultad de acceso a los datos por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los datos que obren en la TGSS y Servicio Público de Empleo Estatal–) y 39 (*“Acreditación de los requisitos de los beneficiarios de bonificaciones”*) del RD-ley 1/2023.

- E. Otras medidas que los profesionales autónomos deben de tener en consideración son las relativas a: 1) Aplicación, control y coordinación de los beneficios en la cotización (arts. 36 a 38 RD-ley 1/2023); y 2) Acreditación de los requisitos de los beneficiarios de bonificaciones (art. 39 RD-ley 1/2023) y de la inexistencia de exclusiones (art. 40 RD-ley 1/2023)

3.2. Beneficios en la cotización

Los profesionales autónomos también cuentan con una serie de beneficios en la cotización que en síntesis son los siguientes:

A) Subsistencia transitoria de la antigua “tarifa plana”

La letra a) de la Disposición derogatoria única del RD-Ley 13/2022 derogó los arts. 31, 31.bis, 31 y 32.bis LETA, que normaban los beneficios en la cotización a la Seguridad Social, conocidos como *“tarifas planas”*, aplicables a los profesionales por cuenta propia, a las personas con discapacidad, inicial o sobrevenida, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establezcan como profesionales por cuenta propia, comprendidos a los incluidos en el sistema especial para profesionales por cuenta propia agrarios.

No obstante, la DT 3.^a del RD-ley 13/2022, sobre aplicación transitoria de determinados beneficios en la cotización de la LETA establece, sobre los anteriores beneficios, que tales beneficios *seguirán aplicándose, en los mismos términos, a quienes fueran beneficiarios de los mismos antes del 1 de enero de 2023 hasta que se agoten los periodos máximos que tengan en cada caso establecidos para su aplicación.”*

B) Altas iniciales o que no hubieran estado en alta en un determinado período anterior

El art. tercero Diez del RD-ley 13/2022 añade, con efectos desde el 1 de enero de 2023, un nuevo art. 38 ter a la LETA, sobre reducciones en la cotización a la Seguridad Social aplicables por inicio de una actividad por cuenta propia⁶³.

El beneficio será de aplicación a las altas que se produzcan como consecuencia del inicio de la actividad autónoma desde el 1 de enero de 2023 (éste incluido). Cuando dicha alta sea la primera alta en el RETA o no hubieran estado de alta en el régimen en los dos años anteriores a la nueva alta. Es aplicable a los profesionales por cuenta propia incluidos en el RETA y en el grupo 1 del RETM. Se encuentran incluidos los socios de sociedades de capital y de sociedades laborales, así como los socios profesionales de cooperativas que tengan la consideración de profesionales autónomos. Quedan excluidos los familiares colaboradores que tiene su propia bonificación de cuotas específica, que se regula en el art. 35 LETA.

Este beneficio no se ve afectado por el hecho de que en el momento del alta o en cualquier momento posterior, emplee a profesionales por cuenta ajena.

El beneficio consistirá en la aplicación de una cuota reducida de 80 euros durante un primer periodo de 12 meses naturales completos. Transcurrido este primer periodo, podrá resultar de aplicación la misma cuota reducida de 80 euros en un segundo periodo, consecutivo al anterior, de otros 12 meses naturales completos.

Este beneficio exige:

- Que los profesionales deben causar alta inicial en el Régimen o no haber estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores. Se exige un periodo de 3 años cuando el trabajador autónomo hubiera disfrutado de esta reducción en un período anterior.
- Para el segundo periodo, los rendimientos netos anuales, en los términos previstos en el art. 308.1.c) LGSS, deberán ser inferiores al salario mínimo interprofesional -SMI- anual que corresponda a este periodo. Si este segundo periodo abarca dos años naturales, el requisito debe cumplirse en cada uno de ellos.

⁶³ El art. 38 sería nuevamente modificado por la disposición final décima Ocho del RD-ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural. También sería modificada la DT 5 del RD-ley 13/2022 relativa a la tarifa reducida aplicable al período 2023-2023.

- Solicitud respecto del primer período, en el momento del alta y, respecto del segundo período, con carácter previo a su inicio.

El derecho se extingue cuando los profesionales por cuenta propia causen baja en el Régimen Especial durante cualquiera de los períodos en que resulten aplicables.

En cuanto a las cuantías de las prestaciones económicas a que puedan causar derecho los profesionales por cuenta propia durante el período o los períodos en que se beneficien de la cuota reducida, se determinarán con arreglo al importe de la base mínima del tramo 1 de la tabla general de bases.

Otros aspectos a tener en consideración:

- Durante el primer periodo, esta cuota reducida no será objeto de la regularización de cuotas a la que se refiere el art. 308.1.c) LGSS.
- Durante el segundo periodo, la regularización no se llevará a efecto, si en el año o años que abarque, los rendimientos económicos netos de los profesionales hubieran sido inferiores al SMI vigente en cada uno de ellos. Si en el año o años que abarque el segundo período, los rendimientos económicos superasen el importe del SMI vigente en alguno de ellos, la cotización reducida en el año en que concurra esta circunstancia, será objeto de la regularización correspondiente. En este caso, los rendimientos obtenidos durante el año en que se supere dicho importe, para la regularización se tomará en consideración la parte proporcional, de dichos rendimientos, correspondiente a los meses afectados por la reducción.
- Durante la aplicación de la reducción están exceptuados de cotizar por cese en la actividad. Finalizado el disfrute de los beneficios se cotizará por todas las contingencias desde el día primero del mes siguiente a la finalización.
- En la aplicación de beneficio hay una previsión expresa para su solicitud que afecta al primer período de 12 meses (no así para el segundo) en el sentido de que en la solicitud de alta deben de optar por: aplicación de

la tarifa plana⁶⁴; o bien reducción en la cotización por inicio de actividad por cuenta propia⁶⁵.

Cabe la posibilidad de renunciar expresamente a la aplicación de la tarifa plana. El efecto de esta renuncia será a partir del día primero del mes siguiente a la comunicación de la renuncia dejará de tener la tarifa plana.

La base de cotización que se utilizará para el cálculo de las prestaciones será la base mínima vigente del tramo 1 de la tabla general de bases.

Recuérdese que los profesionales autónomos a los que se esté aplicando el beneficio conocido como “tarifa plana” no pueden cotizar por cese de actividad ni por formación profesional hasta que finalice el período máximo de disfrute de dichas reducciones. A partir del día primero del mes siguiente a su finalización se deberá cotizar por todas las prestaciones protegidas. No requerirá ninguna actuación por parte del trabajador ya que se llevará a cabo de oficio por parte de la TGSS.

C) Profesionales por cuenta propia con porcentaje de discapacidad igual o mayor del 33%, víctimas de violencia de género y de terrorismo

El trabajador por cuenta propia o autónomo con un grado de discapacidad igual o mayor al 33 por ciento, las que hayan sido víctimas de violencia de género y las víctimas de terrorismo podrán ser beneficiarios de los beneficios recogidos en el art. 38 ter 1 y 10 de la LETA (reducciones en la cotización aplicables por inicio de una actividad por cuenta propia), salvo en lo referente a: la duración que será de 24 meses para profesionales con discapacidad igual o superior al 33% o sean víctimas de violencia de género o de terrorismo) meses naturales completos; transcurrido este primer periodo, podrá resultar de aplicación la misma cuota reducida de 160 para profesionales con discapacidad igual o superior al 33% o sean víctimas de violencia de género o de terrorismo euros en un segundo periodo, consecutivo al anterior, de otros 36 para profesionales con discapacidad igual o superior al 33% o sean víctimas de violencia de género o de terrorismo) meses naturales completos.

D) Profesionales por cuenta propia o autónomos que desarrollen su actividad en las provincias de Cuenca, Soria y Teruel

La Disposición Adicional nonagésima primera Dos de la LPGE/2023 reguló una reducción en las cotizaciones tanto respecto a los profesionales como

⁶⁴ Sería el caso de alta inicial o no ha estado de alta en el RETA en los dos años inmediatamente anteriores; o bien cuando hace más de 3 años que disfrutó de la tarifa plana en el RETA y ahora reemprende una actividad por cuenta propia.

⁶⁵ En este caso deberán de acreditar alguna de las siguientes circunstancias: una discapacidad igual o superior 33%, ser víctima de violencia de género o de terrorismo.

propia que realicen su actividad en las provincias de Cuenca, Soria y Teruel en los siguientes términos⁶⁶:

- Afecta a los profesionales autónomos que, durante el año 2023, causen alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los dos años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el RETA, y desempeñen toda su actividad en las provincias de Cuenca, Soria y Teruel.
- Se beneficiarán de una cuota reducida por contingencias comunes y profesionales, durante los 36 primeros meses naturales inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, consistente en una cuota única mensual de 80 euros, quedando los profesionales excepcionados de cotizar por cese de actividad y por formación profesional. También alcanza a los socios de sociedades de capital y de sociedades laborales y a los socios profesionales de cooperativas de trabajo asociado que queden encuadrados en el RETA.
- Este beneficio se mantendrá hasta su duración máxima siempre y cuando se mantenga la actividad en las provincias de Cuenca, Soria o Teruel durante el periodo de aplicación. Si durante algún período no se mantiene la actividad no podrá aplicarse la reducción, considerándose a tal efecto consumido el derecho durante ese período. Y se extingue cuando causen baja en el RETA.
- Es preciso solicitarla al momento del alta en el RETA, pudiendo renunciar expresamente a su aplicación, con efectos a partir del día primero del mes siguiente al de la comunicación de la renuncia correspondiente.
- La aplicación de la cuota reducida se realizará por la TGSS a través del sistema de liquidación simplificada al que se refiere el art. 22.1 LGSS en atención de los datos comunicados por los profesionales autónomos sobre la provincia donde desempeñen su actividad.
- Se establece una previsión de control por parte del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Aquellas prestaciones económicas que se causen durante los períodos de beneficio de reducción de cuotas, se calculan sobre la base mínima del

⁶⁶ Téngase en cuenta que el número uno de dicha disposición establece una reducción de cuotas por el ejercicio de una actividad por cuenta ajena, que en el caso de profesionales por cuenta propia que sean empleadores también les puede afectar. Este beneficio se mantiene en 2024.

tramo inferior de la tabla general de bases que resulte aplicable durante los mismos, contemplada en la regla 1.ª del art. 308.1.a) LGSS.

- La cuota reducida no será objeto de regularización, conforme a lo previsto en el art. 308.1.c) LGSS.
- De estas reducciones quedan excluidos los familiares de profesionales autónomos por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, que se incorporen al RETA o como profesionales por cuenta propia (por ejemplo, a otro régimen que los contemplen).
- No impide beneficiarse de estas reducciones, cuando iniciada la actividad se emplearen a profesionales por cuenta ajena.
- Finalizado el periodo máximo de disfrute de las reducciones en la cotización, procederá la cotización por todas las contingencias protegidas a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se produzca esa finalización.
- Esta reducción es incompatible con la prevista en el art. 38.ter LETA (la tarifa plana).
- Se financiarán con cargo a las aportaciones del Estado a los presupuestos de la Seguridad Social destinadas a financiar reducciones en la cotización.

E) Conciliación de la vida profesional y familiar. Beneficios vinculados a la contratación

El art. tercero Cuarto del RD-ley 13/2022 modifica el apartado 1 del art. 30 LETA, sobre bonificación a los profesionales por cuenta propia por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación.

Básicamente la modificación introducida por el RD-ley 13/2022 radica en la determinación del importe del beneficio, que a partir del 1 de enero de 2023, será una bonificación del 100% (50% en casos de contratación a tiempo parcial) de la cuota por contingencias comunes que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los 12 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.

Este beneficio afecta tanto a los profesionales que hayan iniciado el beneficio con anterioridad al 1 de enero de 2023, manteniendo el mismo a dicha fecha, como a los profesionales que inicien dicho beneficio a partir del 1 de enero de 2023.

Debe tenerse en cuenta que en el caso de que la bonificación se calcule con bases provisionales, la citada bonificación no será luego objeto de la regularización a la que se refiere el art. 308.1.c) LGSS⁶⁷.

F) Beneficios para profesionales por cuenta propia o autónomos en determinados ámbitos geográficos

El art. tercero Seis del RD-ley 13/2022 modificó el art. 36 LETA, que a su vez volvió a ser modificado por la disposición final segunda uno del RD-ley 1/2023 sobre profesionales autónomos de Ceuta y Melilla.

Afecta a los profesionales autónomos que se dedican a determinadas actividades ejercidas en dichas ciudades autónomas. El beneficio consiste en una bonificación del 50 por ciento de la cuota por contingencias comunes correspondiente a la base de cotización provisional o definitiva que resulte de aplicación de conformidad con lo previsto en el art. 308.1.a) LGSS. Es decir, se aplica sobre la base mínima del tramo 1 de la tabla general de bases, salvo que al trabajador elija una base de cotización provisional, o le resulte una base de cotización definitiva, inferior a dicha base mínima, en cuyo caso la bonificación se calcula sobre la base de cotización inferior. Beneficio que se mantiene en 2024.

G) Períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural⁶⁸

El art. 38 LETA fue modificado por el art. tercero Ocho del RD-ley 13/2022, unos días después por la disposición final décima Seis del RD-ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural, y nuevamente por la disposición final segunda Dos del RD-ley 1/2023, sobre bonificación de cuotas para profesionales autónomos durante el descanso por

⁶⁷ Para los profesionales que inicien la aplicación del beneficio a partir del 1 de enero de 2023, la base de cotización media sobre la que se determina el importe de la bonificación se calculará con las bases de cotización provisionales o definitivas existentes en el momento del inicio de la aplicación de la misma, así como, en su caso, con las bases de cotización que correspondan del año 2022

⁶⁸ La disposición final tercera Tres del RD-ley 1/2023 modifica el art. 11 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social en el sentido de que la cotización de las personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidos durante los períodos de descanso por nacimiento, y cuidado del o de la menor, ejercicio corresponsable en el cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de sustitución bonificados, celebrados con personas desempleadas, les será de aplicación las bonificaciones que legalmente se establezcan.

nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

El beneficio previsto consiste en una bonificación del 100% de la cuota por contingencias comunes que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los 12 meses anteriores a la fecha en que se inicie esta bonificación, el tipo de cotización para contingencias comunes vigente en cada momento, excluido el correspondiente a la incapacidad temporal. Si el trabajador lleva menos de 12 meses de alta continuada en el RETA, la base media de cotización se calculará desde la última fecha de alta, siendo el resultado de multiplicar por 30 la cuantía resultante de dividir la suma de las bases de cotización entre el número de días de alta de período de alta continuada. La base media a la que se refiere se determina conforme a las bases de cotización, provisionales o definitivas existentes en el momento de aplicación inicial del beneficio. La cuantía de la bonificación no será modificada como consecuencia de la regularización de bases a la que se refiere el art. 308.1.c) LGSS.

H) Reincorporación a la actividad de profesionales trabajadoras por cuenta propia o autónomas en determinados supuestos

El art. tercero Nueve del RD-ley 13/2022 modifica el art. 38.bis LETA⁶⁹ sobre bonificación a las trabajadoras que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos. Las modificaciones afectan:

- a) La ampliación de la duración máxima del beneficio, que pasa de 12 a 24 meses.
- b) A la determinación del importe del beneficio.

A partir del 1 de enero de 2023, consistirá en una bonificación del 80 por ciento de la cuota por contingencias comunes resultante de aplicar a la base media que tuviera la trabajadora en los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó en su actividad, el tipo de cotización para contingencias comunes vigente en cada momento, excluido el correspondiente a la incapacidad temporal derivada de dichas contingencias. En el caso que la trabajadora autónoma llevará menos de 12 meses de alta continuada antes del cese de actividad, la base media de cotización se calculará desde la última fecha de alta, siendo el resultado de multiplicar por 30 la cuantía resultante de dividir la suma de las bases de cotización entre el número de días de alta del periodo de alta continuada.

⁶⁹ El art. 38 bis sería nuevamente modificado por la disposición final décima Siete del RD-ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural.

La modificación afecta tanto a las trabajadoras que hayan iniciado el beneficio con anterioridad al 1 de enero de 2023, manteniendo el mismo a dicha fecha, como a las trabajadoras que inicien dicho beneficio a partir del 1 de enero de 2023. Y al igual que otras bonificaciones, en el caso de que la bonificación se calcule con bases provisionales, la citada bonificación no será objeto de la regularización a la que se refiere el art. 308.1.c) LGSS. El beneficio se aplicará de oficio por la TGSS en función de la información comunicada por la correspondiente entidad gestora. En cuanto a la forma de cálculo de la base media las trabajadoras que inicien la aplicación del beneficio a partir del 1 de enero de 2023, la base de cotización media sobre la que se determina el importe de la bonificación se calculará con las bases de cotización provisionales o definitivas existentes en el momento del inicio de la aplicación de la misma, así como, en su caso, con las bases de cotización que correspondan del año 2022.

I) Cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

El art. tercero número del RD-ley 13/2022 añade, con efectos desde el 1 de enero de 2023, un nuevo art. 38 *quater* a la Ley 20/2007, sobre bonificación en la cotización por cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave. El nuevo beneficio presenta las siguientes características⁷⁰:

- Es una bonificación del 75% 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 que la se inicie esta bonificación, el tipo de cotización para contingencias comunes vigentes en cada momento, excluido el correspondiente a la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
- La base de cotización media sobre la que se determina el importe de la bonificación se calculará con las bases de cotización provisionales o definitivas existentes en el momento del inicio de la aplicación de la misma, así como, en su caso, con las bases de cotización que correspondan al año en curso.
- Si se calcula sobre bases provisionales dicha bonificación no será objeto de la regularización a la que se refiere el art. 308.1.c) LGSS.

⁷⁰ Debe tenerse en cuenta que: a) Esta nueva bonificación se aplicará automáticamente a partir del próximo mes de marzo para todos aquellos profesionales que sean, o hayan sido, beneficiarios de una prestación económica para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave cuyo inicio se haya producido a partir del día 1-1-2023, éste incluido.; y b) Que el importe de las bonificaciones de cuotas correspondientes a los meses de enero y febrero de 2023 se devolverá de oficio sin que los profesionales autónomos tengan que realizar ninguna actuación específica al respecto.

- Se aplica de oficio por la TGSS en función de la información comunicada por entidad gestora o mutua colaboradora.

Por otro lado, si el menor alcanza la mayoría de edad, cabe mantener dicha bonificación durante el período de percepción de dicha prestación, hasta los 23 años si persistiera padecimiento del cáncer o la enfermedad grave, diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad, y subsistiera la necesidad de hospitalización, tratamiento y de cuidado durante el mismo.

J) Profesionales por cuenta propia o autónomos en situación de pluriactividad

En general para los profesionales autónomos que, coticen en régimen de pluriactividad, y lo hagan durante el año 2024, teniendo en cuenta tanto las cotizaciones efectuadas en este régimen especial como las aportaciones empresariales y las correspondientes al trabajador en el régimen de Seguridad Social que corresponda por su actividad por cuenta ajena, tendrán derecho al reintegro del 50 por ciento del exceso en que sus cotizaciones por contingencias comunes superen la cuantía de 16.030,82 euros, con el tope del 50 por ciento de las cuotas ingresadas en este régimen especial en razón de su cotización por las contingencias comunes. La TGSS procederá a abonar el reintegro que en cada caso corresponda, en un plazo máximo de cuatro meses desde la regularización prevista en el art. 308.1.c) LGSS, salvo cuando concurren especialidades en la cotización que impidan efectuarlo en ese plazo o resulte necesaria la aportación de datos por parte del interesado, en cuyo caso el reintegro se realizará con posterioridad al mismo.

K) Otros beneficios en la cotización a practicar por los profesionales por cuenta propia o autónomos

Conforme a la Disposición Adicional tercera del RD-ley 13/2022, los profesionales autónomos con profesionales a su cargo podrán practicar la deducción por contribuciones empresarial a sistemas de previsión social empresarial a que se refiere el art. 38.ter de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades, en los términos y condiciones previstos en el art. 68.2 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

Los aspectos a destacar de esta deducción son los siguientes:

- La reducción se calcula por el incremento en la cuota que derive directamente de la aportación empresarial al Plan de Pensiones⁷¹.

⁷¹ No afecta a los supuestos en que la aportación no implique un incremento de la base de cotización por contingencias comunes, como colectivos con bases o cuotas fijas, a las situaciones

- El importe máximo de estas contribuciones a las que se aplicará una reducción del cien por ciento es el que resulte de multiplicar por trece la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de dichas contingencias. Sobre este importe máximo de contribuciones se aplicará el tipo empresarial para contingencias comunes que proceda. La reducción tiene como límite (que tiene carácter mensual) el importe de la cuota empresarial por contingencias comunes una vez deducidas todas la bonificaciones y reducciones a las que se puedan tener derecho.

V. SU INCORPORACIÓN A MUTUALIDADES ALTERNATIVAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

La versión inicial de esta Disposición Adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, dispuso que las personas que ejerzan una actividad por cuenta propia en los términos del art. 10.2.c) de LGSS (texto refundido de 1994 y art. 3 del Decreto 2530/1970, de 20 de septiembre, regulador del RETA que se colegien en un Colegio Profesional cuyo colectivo no haya sido integrado en dicho Régimen Especial será obligatoria la afiliación a la Seguridad Social. Si bien en el cumplimiento de dicha obligación se permitió optar por solicitar la afiliación y/o el alta en el RETA o incorporarse a la Mutualidad que tenga establecida dicho Colegio Profesional. Esta obligación inicial sería profundamente modificada por el art. 33 de la Ley 50/1988, de 30 de diciembre, cuyas previsiones serían luego recogidas por la actual Disposición Adicional decimoctava del actual texto refundido de la LGSS⁷².

En síntesis, la situación actual es la siguiente⁷³:

de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor y riesgos durante el embarazo o la lactancia; artistas, profesionales taurinos; suspensión o reducción de jornada por parte de la jornada laboral no trabajada, por expediente de regulación temporal de empleo.

⁷² Téngase en cuenta que: la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, sería derogada por la disposición derogatoria única del RD-Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, que aprobó el texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados; y que la Disposición Adicional decimoquinta, también sería derogada por el RD-legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

⁷³ Con fecha 21 de noviembre de 2024 el grupo parlamentario socialista ha presentado una proposición de Ley de modificación de la LGSS que afecta a las Disposiciones Adicionales 18ª y 19ª, concretamente se pretende modificar el apartado 1 de la DA. 18ª que quedaría redactado en los siguientes términos: *“1. Quienes ejerzan una actividad por cuenta propia, en las condiciones establecidas en esta ley y en 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, que requiera la incorporación a un colegio profesional cuyo colectivo no hubiera sido integrado en el Régimen*

1) Regla general

Quienes ejerzan una actividad por cuenta propia, en las condiciones establecidas por el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, que requiera la incorporación a un Colegio Profesional cuyo colectivo no hubiera sido integrado en el RETA, se entenderán incluidos en el campo de aplicación del mismo, debiendo solicitar, en su caso, la afiliación y, en todo caso, el alta en dicho Régimen en los términos reglamentariamente establecidos.

Si el inicio de la actividad por el profesional colegiado se hubiera producido entre el 10 de noviembre de 1995 y el 31 de diciembre de 1998, el alta en el RETA, de no haber sido exigible con anterioridad a esta última fecha, deberá solicitarse durante el primer trimestre de 1999 y surtirá efectos desde el día primero del mes en que se hubiere formulado la correspondiente solicitud. De no formularse ésta en el mencionado plazo, los efectos de las altas retrasadas serán los reglamentariamente establecidos, fijándose como fecha de inicio de la actividad el 1 de enero de 1999.

2) Profesionales mutualistas⁷⁴

- En general.

Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se entenderán incluidos en el campo de aplicación del mismo, debiendo solicitar, en su caso, la afiliación y, en todo caso, el alta en dicho régimen en los términos reglamentariamente establecidos. Si el inicio de la actividad por el profesional colegiado se hubiera producido entre el 10 de noviembre de 1995 y el 31 de diciembre de 1998, el alta en el citado régimen especial, de no haber sido exigible con anterioridad a esta última fecha, deberá solicitarse durante el primer trimestre de 1999 y surtirá efectos desde el día primero del mes en que se hubiere formulado la correspondiente solicitud. De no formularse esta en el mencionado plazo, los efectos de las altas retrasadas serán los reglamentariamente establecidos, fijándose como fecha de inicio de la actividad el 1 de enero de 1999. No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, quedan exentos de la obligación de alta en dicho régimen especial los colegiados que opten o hubieren optado por incorporarse a la mutualidad de previsión social que pudiera tener establecida el correspondiente colegio profesional, siempre que la citada mutualidad sea alguna de las constituidas con anterioridad al 10 de noviembre de 1995 al amparo del apartado 2 del art. 1 del Reglamento de Entidades de Previsión Social, aprobado por el Real Decreto 2615/1985, de 4 de diciembre. Si el interesado, teniendo derecho, no optara por incorporarse a la mutualidad correspondiente, no podrá ejercitar dicha opción con posterioridad. Desde el 1 de enero de 2027 las personas pertenecientes a los colectivos a que se refiere el párrafo anterior que inicien su actividad profesional por cuenta propia solo podrán acogerse a la opción prevista en dicho párrafo en el supuesto de que estuvieran ya incluidas en algunos de los regímenes del sistema de la Seguridad Social por el ejercicio de la misma actividad por cuenta ajena. En otro caso, deberán solicitar obligatoriamente el alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos”.

⁷⁴ Véase PANIZO ROBLES, J.A., “De nuevo sobre Seguridad Social y Profesionales Colegiados (a propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de enero de 2000)”, CEF núm. 35/2000, pp. 123-152.

Quedan exentos de la obligación de alta en el RETA los colegiados que opten o hubieran optado por incorporarse a la Mutualidad de Previsión Social que pudiera tener establecida el correspondiente Colegio Profesional, siempre que la citada Mutualidad sea alguna de las constituidas con anterioridad al 10 de noviembre de 1995 al amparo del apartado 2 del art. 1 del Reglamento de Entidades de Previsión Social, aprobado por el Real Decreto 2615/1985, de 4 de diciembre. Si el interesado, teniendo derecho, no optara por incorporarse a la Mutualidad correspondiente, no podrá ejercitar dicha opción con posterioridad.

- Exenciones para no mutualistas en atención a la fecha de inicio de la actividad.

Aquellos profesionales colegiados que hubieran iniciado su actividad con anterioridad al 10 de noviembre de 1995, cuyos Colegios Profesionales no tuvieran establecida en tal fecha una Mutualidad de las amparadas en el apartado 2 del art. 1 del citado Reglamento de Entidades de Previsión Social, y que no hubieran sido incluidos antes de la citada fecha en el RETA. No obstante, los interesados podrán voluntariamente optar, por una sola vez y durante 1999, por solicitar el alta en el mencionado Régimen Especial, la cual tendrá efectos desde el día primero del mes en que se formule la solicitud.

- Opciones para mutualistas.

Los profesionales colegiados que hubieran iniciado su actividad con anterioridad al 10 de noviembre de 1995 y estuvieran integrados en tal fecha en una Mutualidad de las mencionadas en el apartado anterior, deberán solicitar el alta en dicho Régimen Especial en caso de que decidan no permanecer incorporados en la misma en el momento en que se lleve a término la adaptación prevenida en el apartado 3 de la Disposición Transitoria Quinta de esta Ley. Si la citada adaptación hubiese tenido lugar antes del 1 de enero de 1999, mantendrá su validez la opción ejercitada por el interesado al amparo de lo establecido en la mencionada Disposición Transitoria.

No es necesario solicitud previa por los órganos superiores de los Colegios profesionales para solicita la inclusión en el RETA, quedan suprimidos.

En la actualidad, salvo error u omisión, las mutualidades que operan como alternativa al RETA: Alter Mutua. Abogados y abogadas⁷⁵; Hermandad Nacional de Arquitectos Superiores (HNA)⁷⁶ y Previsión Mutua Aparejadores y Arquitectos Técnicos (PREMAAT)⁷⁷; Mutual Médica⁷⁸; Mutua de Ingenieros Industriales⁷⁹; Mutualidad de Previsión Social de Peritos Ingenieros Técnicos Industriales (MUPITI)⁸⁰; Mutualidad de Gestores Administrativos⁸¹; Mutualidad de Previsión Social Procuradores de los Tribunales de España⁸²; Mutualidad de la Abogacía⁸³.

Todas ellas tienen unas normas muy similares de incorporación, aportaciones y obligación de suscribir al menos el denominado “Plan Alternativo Autónomo”. Los planes de previsión incluyen automáticamente la siguiente cobertura básica obligatoria que corresponde a los mínimos de contratación en el plan alternativo al RETA definida en función de la edad en la fecha de contratación: jubilación (ahorro),

⁷⁵ Se presenta en su web oficial [<https://www.altermutua.com>] en los siguientes términos: “Si trabajas o quieres trabajar como abogado o abogada por cuenta propia. Alter Mutua es tu alternativa al régimen de autónomos o RETA”. Esta Mutualidad sería establecida por el Colegio de Abogados de Cataluña para la previsión social de sus colegiados. La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social el 8 de octubre de 2009, le reconoció la condición de alternativa al RETA en todo el territorio nacional, con efectos de 1 de noviembre de 2009. Véase la Resolución de 17 de septiembre de 2013 de la Comisión Nacional de la Competencia, recaída en el expediente S/0291/10 incoado contra la MUTUALIDAD GENERAL DE LA ABOGACÍA, MUTUALIDAD DE PREVISIÓN SOCIAL A PRIMA FIJA a instancia de denuncia formulada por ALTER MUTUA de PREVISIO SOCIAL DELS ADVOCATS DE CATALUNYA A QUOTA FIXA, por supuestas prácticas restrictivas de la competencia.

⁷⁶ Absorbió a la Mutualidad General de Previsión Social de Químicos Españoles. Se presenta en su web oficial [<https://www.hna.es>] como “El Sistema de Previsión Personalizado (SPP) es, para los arquitectos y profesionales de la Arquitectura Técnica y Químicos que ejercen por cuenta propia (autónomos), una alternativa exclusiva a la cotización del Régimen de Autónomos de la Seguridad Social (RETA). Para aquellos que trabajan por cuenta ajena, el SPP supone el complemento perfecto a la pensión pública, creando un fondo personal, flexible e intransferible para la jubilación, con una alta rentabilidad y ahorro fiscal.”

⁷⁷ Ambas fusionadas. Véase Orden ETD/1319/2020, de 28 de diciembre, de autorización administrativa de la fusión por absorción de Previsión Mutua de Aparejadores y Arquitectos Técnicos Mutualidad de Previsión Social a Prima Fija, por Hermandad Nacional de Arquitectos Superiores y Químicos, Mutualidad de Previsión Social.

⁷⁸ Véase su página web en <https://mutualmedica.com>.

⁷⁹ Su página en web <https://www.mutua-enginyers.com>.

⁸⁰ Véase su página web <https://www.mupite.com>.

⁸¹ Para mayor información puede verse su página web: <https://mutuaga.com>.

⁸² Los consejos directivos de la Mutualidad de la Abogacía, Mutualidad de Procuradores y Mutualidad de Gestores Administrativos han aprobado en abril de 2024 iniciar un proyecto de fusión por absorción sobre las Mutualidades de Procuradores y Gestores Administrativos.

⁸³ Ver la Orden ETD/301/2021, 18 marzo, sobre autorización administrativa de la fusión por absorción de Asociación Mutualista de la Ingeniería Civil, Mutualidad de Previsión Social a Prima Fija, por Mutualidad General de la Abogacía Mutualidad de Previsión Social a Prima Fija.

un capital para fallecimiento, renta de incapacidad permanente e incapacidad temporal profesional, sin perjuicio de ampliación de dichas coberturas y la adición de otras (como seguro de salud, accidentes, etc.). Y en relación con las coberturas mínimas obligatorias la aportación (lo que sería la cotización en el RETA) parte de unas aportaciones mínimas iniciales y crecientes a partir del segundo año. Todo ello sin perjuicio, de que la Mutualidad añada las aportaciones necesarias hasta alcanzar el límite del 80 % de las cuotas mínimas que hubieran correspondido satisfacerse con carácter general en el RETA el mínimo de aportación que en cada caso disponga la normativa, al objeto de mantener el carácter alternativo de este sistema de previsión.

Las distintas mutualidades recogen previsiones relativa al impago de aportaciones periódicas el mutualista adquirirá la condición de mutualista en suspenso si no regulariza el importe de las aportaciones impagadas en el plazo que se determina y también relativas a la solicitud la interrupción del pago de aportaciones periódicas y la rehabilitación de mutualista pleno.

VI. CONCLUSIONES

A lo largo de los diversos apartados de este capítulo se ha ofrecido una síntesis del régimen jurídico relativo a encuadramiento, cotización/aportación de los profesionales de una sociedad profesional, con la forma de sociedad laboral tanto en el sistema público de Seguridad Social como el alternativo de carácter mutualista al que algunos profesionales pueden optar.

En relación con su encuadramiento dentro del sistema de Seguridad Social se ha partido de la opción expresa del legislador de incorporarlos, como a todos los profesionales que para el ejercicio de su profesión requieren pertenecer a un Colegio Profesional, al RETA.

La cuestión quizás más controvertida, como ya se avanzó en el apartado II.2, puede estar en el hecho de si un socio profesional en una sociedad profesional que adopte la forma de sociedad laboral queda sujeto a sus reglas de encuadramiento, que recordemos venían a ser en resumen las siguientes (art. 305. 2 e) LGSS):

Administrador o consejero	Con funciones de dirección y gerencia, retribuido y no poseen +1/4 capital: Régimen General (asimilado), sin desempleo ni FOGASA.	
	Si no ejercen funciones de dirección y gerencia y no poseen +1/3 capital: Régimen General.	
	No socios: Régimen General (asimilado), sin desempleo ni FOGASA).	
Socios profesionales	Con capital superior al 50%: RETA .	
	Con capital inferior al 50%	Con funciones de dirección y gerencia y posee +1/4 capital: RETA.
		No ejerce funciones de dirección y gerencia y no posee +1/3 capital: Régimen General
	50% del capital en manos de familiares hasta el 2º grado RETA	

O bien con independencia de lo anterior se veían abocados necesariamente al RETA o bien, caso de que fuera factible, al régimen alternativo mutualista.

Por otro lado, también cabría plantearse si partiendo de la exclusividad del objeto social de una sociedad profesional laboral coincidente con la actividad colegial, la siguiente regla de encuadramiento:

- a) Profesional colegiado que tiene el control de la sociedad: corresponde su encuadramiento al RETA.
- b) Profesional colegiado que ejerce la actividad de administrador ejecutivo, con funciones inherentes de dirección y gerencia, sin control efectivo en la sociedad: incorporación al Régimen General, como asimilado a trabajador por cuenta ajena.

Sin desconocer ese óbice legal expreso ya señalado, quizás habría que plantearse si sería viable (con las reformas que procedan) a la admisión de su incorporación al Régimen General si se dan las condiciones antes señaladas en el art. 305.2.e) LGSS, que en definitiva no son otras que la acreditación de la prestación en régimen de ajenidad y dependencia de sus servicios profesionales a la sociedad laboral cuando no se ejerce control efectivo en la sociedad y no se ejerzan funciones de dirección y gerencia o en caso de ejercitarlas vía asimilado con una cobertura social limitada (no desempleo, ni tampoco FOGASA).

En relación con la financiación de su cobertura social (su cotización al RETA) hay que señalar la progresiva equiparación desde 2023 a las previsiones del régimen general, es decir la cotización por ingresos reales, que podrían también apoyar la viabilidad de su posible incorporación al régimen general.

En cuanto a la opción por el régimen mutualista además de su carácter residual, para muy pocas actividades profesionales, cabría señalar la pérdida de interés de que realmente pueda considerarse como una eficaz protección alternativa al sistema de Seguridad Social, lo estamos viendo recientemente con la reclamada “pasarela al RETA” que determinados profesionales (abogados y procuradores) están llevando a cabo en los últimos meses⁸⁴.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- ALFONSO SÁNCHEZ, R., “Capítulo 1. La sociedad laboral como tipo especial receptor del tipo especial sociedad profesional”, AA.VV., *La Sociedad Laboral Profesional. Una figura societaria en estudio* (Dir. ALFONSO SÁNCHEZ/FARIAS BATLLE), Aranzadi, Navarra, 2023.
- BAS SORIA, J., “Las sociedades profesionales”, *Revista de Contabilidad y Tributación*. CEF. Núm. 49/2007.
- DURÁN-SINDREU BUXADÉ, A., “La nueva fiscalidad de los socios de sociedades profesionales”, *Revista Técnica Tributaria*, enero-marzo 2015.
- FLORES MÉNDEZ, F., “Laguna legal en el encuadramiento del socio trabajador de la sociedad laboral a partir de la refundición de la Ley General de la Seguridad Social por el Real Decreto Legislativo 1/2015, de 30 de octubre, riesgos y vías de solución”, *IX Coloquio Ibérico Internacional de Cooperativismo y Economía Social*, días 5 y 6 octubre de 2017, Santiago de Compostela. Comunicación accesible en <https://ciriec.es/wp-content/uploads/2018/01/COMUN-042-T5-FLORES.pdf>.
- GARCÍA JIMÉNEZ, M., “Capítulo 10. Régimen Laboral en las sociedades laborales profesionales”, AA.VV., *La Sociedad Laboral Profesional. Una figura societaria en estudio* (Dir. ALFONSO SÁNCHEZ/FARIAS BATLLE), Aranzadi, Navarra, 2023.
- PANIZO ROBLES, J.A., “De nuevo sobre Seguridad Social y Profesionales Colegiados (a propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de enero de 2000)”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 35/2000.

⁸⁴ En este sentido, véase la proposición de Ley de Modificación del RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con las Mutualidades Alternativas reguladas en sus Disposiciones Adicionales 18ª y 19, presentada en el Congreso de los Diputados el 21 de noviembre de 2024 por el Grupo Parlamentario Socialista.

PANIZO ROBLES, J.A., “La Seguridad Social de los socios de las Sociedades Laborales y Participadas (con ocasión de la Ley 44/2015, de 14 octubre)”, *CEF laboral social*, octubre 2015

RODRÍGUEZ INIESTA, G./TRILLO GARCÍA, A.R., *La cotización de los trabajadores por cuenta propia o autónomos (Régimen jurídico tras las reformas de 2022-2024)*, Ediciones Laborum, Murcia, 2024.

CAPÍTULO IV

**LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS SOCIOS TRABAJADORES
PROFESIONALES DE LAS SOCIEDADES LABORALES
PROFESIONALES. SEGURIDAD SOCIAL. MUTUALIDADES
ALTERNATIVAS**

GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA

*Profesor Titular (ac. Catedrático) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Murcia*

**I. ACCIÓN PROTECTORA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD
SOCIAL. SINGULARIDADES DE LA PROTECCIÓN EN EL RETA**

1. Introducción

En el RETA la acción protectora se dispensa de forma similar a la del régimen general con las singularidades que más adelante se analizarán. Siéndole además de aplicación las previsiones generales relativas: A) Normas generales de la acción protectora (arts. 42 LGSS); caracteres de las prestaciones (art. 44 LGSS), responsabilidades en las prestaciones (art. 45 LGSS); pago de pensiones (art. 46 LGSS); B) Normas relativas al reconocimiento, determinación y mantenimiento del derecho a las prestaciones (arts. 47 a 52 LGSS); C) Prescripción, caducidad y reintegro de prestaciones (arts. 53 a 55 LGSS); D) Revalorización, importes máximos y mínimos de pensiones, complementos para pensiones inferiores a la mínima y de reducción de brecha de género (arts. 57 a 62 LGSS); y E) Protección

complementaria del sistema: servicios sociales (art. 62 LGSS) y asistencia Social (arts. 64 y 65 LGSS)¹.

En el presente capítulo se analizará la acción protectora que un profesional encuadrado en el RETA recibirá del sistema de Seguridad Social, destacando únicamente aquellas singularidades respecto al profesional que pueda estar incluido en el Régimen General de la Seguridad Social.

2. Contingencias cubiertas y prestaciones

Comprende las siguientes contingencias y prestaciones (art. 42 y 314 LGSS)²: a) Asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo y la recuperación profesional que sea precisa; b) Incapacidad temporal; c) Riesgo durante el embarazo; d) Nacimiento y cuidado del menor; e) Ejercicio corresponsable del cuidado del lactante; f) Riesgo durante la lactancia natural; g) Incapacidad permanente; h) Jubilación; i) Muerte y supervivencia; j) Prestaciones familiares; k) Cese de actividad; l) Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; k) Servicios Sociales.³

Las prestaciones y beneficios se reconocerán en los términos y condiciones que se determinan en el Título IV de la LGSS y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo (art. 315 p. 2 LGSS). Si bien y en relación con los requisitos generales (afiliación y alta o situación asimilada al momento del hecho causante) o cuasi generales (el acreditar un período mínimo de cotización para las prestaciones económicas) de acceso a las prestaciones, el RETA presenta algunas singularidades como:

A) Estar al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

Para el reconocimiento y abono de las prestaciones, los trabajadores incluidos en este régimen especial han de cumplir el requisito de estar al corriente en el pago de las cotizaciones (art. 315 p. 3 LGSS) en los términos previstos en el art. 47 LGSS.

¹ En general, véase: CAVAS MARTÍNEZ, F./RODRÍGUEZ INIESTA, G./FERNÁNDEZ ORRICO, F.J., Capítulo IV. Protección Social de los Trabajadores Autónomos, AA.VV., *Tratado del Trabajo Autónomo*, (Dir. BARRIOS BAUDOR, G.L), 3ª ed., Aranzadi-Thomson Reuters, Pamplona, 2018. MUÑOZ MOLINA, J., “Capítulo 11. Protección social de socios trabajadores profesionales y de trabajadores profesionales no socios en las sociedades laborales profesionales”, AA.VV., *La Sociedad Laboral Profesional. Una figura societaria en estudio* (Dir. ALFONSO SÁNCHEZ/FARIAS BATLLE), Aranzadi, Navarra, 2023. PANIZO ROBLES, J.A., “La Seguridad Social de los socios de las Sociedades Laborales y Participadas (con ocasión de la Ley 44/2015, de 14 octubre)”, *CEF laboral social*, octubre 2015.

² Con la excepción de la protección por desempleo y las prestaciones no contributivas. Ver también Ley 2007, Capítulo III del Título IV de la LGSS y Orden 24 septiembre de 1970.

³ Art. 26.2 LETA.

En el RETA los sujetos incluidos, los profesionales, son ellos mismos los responsables del ingreso de sus cotizaciones y como quiera que para el reconocimiento de las correspondientes prestaciones económicas de la Seguridad Social es necesario que el causante se encuentre al corriente en el pago de ellas (con independencia de la procedencia del cómputo recíproco de las cotizaciones en su reconocimiento). El art. 47 LGSS establece las siguientes previsiones:

- Mecanismo de invitación al pago. Será de aplicación el mecanismo de invitación al pago previsto en el art. 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el RETA y ello con independencia de, cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social en que el interesado estuviese incorporado en el momento de acceder a la prestación o en el que se cause esta.
- Si hubiere solicitado y obtenido un aplazamiento se le considerará al corriente, pero si posteriormente incumpla los plazos o condiciones de dicho aplazamiento, perderá la consideración de hallarse al corriente en el pago y, en consecuencia, se procederá a la suspensión inmediata de la prestación reconocida que estuviere percibiendo. Sin perjuicio de su rehabilitación posterior y de que conforme a las previsiones del art. 44.1.b) la entidad gestora de la prestación podrá detraer de cada mensualidad devengada por el interesado la correspondiente cuota adeudada.
- Presunción de ingreso. A efectos del reconocimiento del derecho a una pensión, las cotizaciones correspondientes al mes del hecho causante de la pensión y a los dos meses previos a aquel, cuyo ingreso aún no conste como tal en los sistemas de información de la Seguridad Social, se presumirán ingresadas sin necesidad de que el interesado lo tenga que acreditar documentalmente. De no haberse producido el mismo, se procederá inmediatamente a la suspensión del pago de la pensión, aplicándose las mensualidades retenidas a la amortización de las cuotas adeudadas hasta su total extinción, rehabilitándose el pago de la pensión a partir de ese momento. Condición necesaria es que el trabajador acredite el periodo mínimo de cotización exigible, sin computar a estos efectos el periodo de tres meses antes indicados⁴.

⁴ El criterio de gestión 6/2022, de 27 de enero, de la Subdirección de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS, en relación con la prestación de nacimiento y cuidado de hijo menor ha venido a establecer el siguiente criterio: "... Si realizado el cruce correspondiente con las bases de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, las mencionadas mensualidades no constan abonadas por el interesado, por parte de este Instituto se procederá a comunicarle la suspensión de la prestación, dándole un plazo de 10 días para que presente los justificantes de pago. Tal plazo

Los pronunciamientos judiciales sobre este requisito y su matización por el mecanismo de invitación al pago son numerosos, entre ellos pueden reseñarse los

de 10 días para aportar los justificantes de pago tiene su fundamentación en el art. 73 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, ya que no se le está invitando al pago, puesto que se ha presumido que las cuotas estaban pagadas en el plazo legalmente establecido. / Si tras efectuar un nuevo cruce persiste el descubierto, se emite una nueva resolución que informa de la deuda contraída, procediendo a la reclamación de las cantidades abonadas en concepto de subsidio hasta esa fecha. Ahora bien, la cuestión se centra en determinar si es admisible el pago del interesado transcurrido el plazo de 10 días que se le concedió en la primera resolución y, de ser así, hasta cuándo se puede admitir dicho pago. / La aplicación literal de la norma conduce a afirmar que, en el supuesto planteado, las cantidades abonadas fuera de plazo son indebidas, por lo que procede su reclamación. Y esto es así porque según esa presunción, el interesado estaba al corriente en el momento del hecho causante, por tanto, si el ingreso de esas cuotas ha tenido lugar con posterioridad a ese plazo de 10 días, la conclusión inequívoca es que no estaba al corriente en el momento del hecho causante y que no procedía el reconocimiento del subsidio. / Ahora bien, no se debe olvidar que de existir alguna otra mensualidad distinta a la del hecho causante y los dos meses previos que no conste abonada en la fecha de la solicitud de la prestación, se habría denegado el derecho al subsidio por no estar el interesado al corriente en el pago de las cuotas debidas y se le habría dado un plazo de 30 días para que se pusiera al corriente, en virtud de lo establecido en el art. 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto (mecanismo de invitación al pago). Y, en este caso, de figurar al corriente en dicho plazo se le abonaría el subsidio en su totalidad, en tanto que, de hacerlo fuera de dicho plazo, se le descontaría un 20 por ciento del que le correspondería de haber estado al corriente en el pago de las citadas cuotas (art. 28.2, 2º párrafo del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto). / De lo anterior se desprende que la aplicación literal del art. 3.8 del RD 295/2009, 6 de marzo hace de mejor condición al que debe más de tres mensualidades (o al que debe tres mensualidades en otro momento anterior a la fecha del hecho causante de la prestación por nacimiento y cuidado de menor) que al que debe menos, y no parece que fuera esa la intención del legislador, sino que con dicha presunción se pretendía agilizar la resolución de los correspondientes expedientes y evitar que los interesados tuviesen que aportar documentos que en breve estarían a disposición de la entidad gestora. / En razón a lo expuesto, esta subdirección general considera que, en caso de que se constate la falta de ingreso de alguna de las cuotas correspondientes al mes del hecho causante de la prestación o a los dos meses previos a aquel, lo que procede es la suspensión del abono de la misma. Si en el plazo de 10 días se justifica el pago de lo adeudado, se restablece el abono del subsidio íntegramente. En el caso de aportar los justificantes fuera de ese plazo de 10 días, lo que procede es reclamar el 20 por ciento de lo abonado y descontar ese mismo porcentaje en lo que reste por abonar y, en el supuesto de que el interesado no llegue a abonar la cuantía debida, se deberá reclamar la totalidad de lo indebidamente percibido. / Ahora bien, respecto al plazo durante el que se puede admitir el abono de las cuotas adeudadas, esto es, el momento en que finaliza el periodo de suspensión del pago de la prestación y procede la extinción de la misma, ha de tenerse en cuenta que, una vez reconocida la prestación, el derecho a su percepción está sujeto al plazo de caducidad contemplado en el art. 54 del LGSS que resuelve el supuesto del pago mensual de prestaciones ya concedidas, o que comenzaron a pagarse. / Concretamente, el art. 54.2 del LGSS establece: *“Cuando se trate de prestaciones periódicas, el derecho al percibo de cada mensualidad caducará al año de su respectivo vencimiento”*. Por tanto, habida cuenta de que el derecho al percibo de la prestación por nacimiento y cuidado de menor se puede extender hasta un plazo máximo de 12 meses a contar desde el hecho causante, el plazo de caducidad deberá comenzar a computarse a partir del cumplimiento de dicho mes 12, debiendo tener presente que, en todo caso, el derecho al percibo de la prestación está condicionado al descanso efectivo del beneficiario, circunstancia que deberá quedar debidamente acreditada.”

siguientes criterios:

- Deudas prescritas. Debe reconocerse el derecho a la pensión de jubilación con cargo al RETA a quien en el momento de acceder a ella cumple todos los requisitos (edad, periodo de carencia, situación de origen, etc.), debiendo considerarse al corriente en el pago de las cotizaciones si las que adeuda están prescritas⁵.
- Invitación a pago y abono, pero imputando el mismo a deudas distintas. Sostiene el TS que si la deuda con el sistema de Seguridad Social es derivada de obligaciones como empresario –y, por consiguiente, relativa a cotizaciones por el alta de trabajadores a su servicio– no incide en la propia relación prestacional del trabajador autónomo como afiliado al sistema. Por ello si la deuda que el actor acumulara a la de las cuotas del RETA que aquí interesan, no solo no se refiere a cuotas de un régimen por cuenta propia, sino que ni siquiera se trata de cuotas a satisfacer en razón de su actividad profesional, la atribución del pago a otra deuda distinta, realizada por la TGSS, no es atendible y solo tiene efectos recaudatorios, pero no prestacionales y que crea para esa Entidad obligaciones en el marco de la acción protectora, que luego no puede desatender⁶.
- En el caso de prestaciones que exigen para su reconocimiento un período mínimo de cotización este mecanismo y sus efectos operan siempre que al momento del hecho causante ya se tiene cubierto el mismo. En definitiva, tal invitación únicamente procede cuando ya se ostenta carencia y tan sólo a los efectos de “estar al corriente en el pago”.⁷
- No es exigible este requisito el requisito de estar al corriente al trabajador autónomo que causa la prestación en el régimen general y no precisa el cómputo de las prestaciones que realizó al régimen de trabajadores autónomos para generar ese derecho, máxime cuando en la fecha del hecho causante se encontraba de alta en el régimen general, en el que reunía todos los requisitos exigidos para causarla⁸.
- El requisito de encontrarse al corriente en el pago de las cuotas se considera cumplido cuando el solicitante, en el momento del hecho

⁵ STS 928/2022, de 22 noviembre, Roj: STS 4323/2022, ECLI:ES:TS:2022:4323, entre otras.

⁶ STS 1129/2020, de 16 de diciembre, Roj: STS 4485/2020 – ECLI:ES:TS:2020:4485, entre otras.

⁷ STS 184/2019, de 7 de marzo, Roj STS 994/2019 –ECLI:ES:TS:2019:994.

⁸ STS 2 julio de 2012, Roj STS 5633/2012 – ECLI:ES:TS:2012:5633.

causante de la prestación –y no en otro momento posterior– tiene concedido el aplazamiento del pago de las cuotas debidas⁹.

B) Situación asimilada al alta durante los 90 días siguientes a la baja

Se trata de una situación asimilada al alta singular del RETA. La Orden de 24 de septiembre de 1970 en su art. 69.1 dispone que *“Los trabajadores que causen baja en este Régimen Especial por haber cesado en la actividad que dio lugar a su inclusión en el mismo quedarán en situación asimilada a la de alta durante los noventa días naturales siguientes al último día del mes de su baja, a efectos de poder causar derecho a las prestaciones y obtener otros beneficios de la acción protectora”*. Y en similares términos se pronuncia el art. 36.1.15 RAAB que considera como situación asimilada al alta en el RETA el período de los noventa días naturales siguientes al último día del mes en que se produzca la baja en dicho Régimen¹⁰.

3. El accidente de trabajo y la enfermedad profesional

En el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS) se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra “con ocasión o por consecuencia” del trabajo que ejecute por cuenta ajena (art. 156.1 LGSS)¹¹. Y

⁹ STS 63/2020, de 28 enero, Roj: STS 417/2020 – ECLI:ES:TS:2020:417.

¹⁰ Este plazo tenía su sentido en atención al período de tiempo del que se disponía para poder concertar un convenio especial con la Seguridad Social y poder mantener la situación de asimilada al alta. Véanse las derogadas Órdenes reguladoras del Convenio Especial de 18 julio de 1991 y 30 octubre de 1985. Véase STS 25 junio 2008, Roj: STS 5089/2008 – ECLI:ES:TS: 2008:5089, para la prestación de maternidad. De interés también resulta el criterio de gestión 29/2017, de 21 de diciembre, de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica de del INSS que en relación a la base reguladora de prestaciones y la incidencia del art. 69.1 de la Orden de 24 de septiembre de 1970 viene a establecer lo siguiente: “... 2. *Inicio de la situación asimilada a la de alta prevista en el art. 69.1 de la Orden de 24 de septiembre de 1970 por la que se dictan normas para aplicación y desarrollo del Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos. / El art. 69.1 de la Orden de 24 de septiembre de 1970, establece que los trabajadores que causen baja en este régimen especial por haber cesado en la actividad que dio lugar a su inclusión en el mismo quedarán en situación asimilada a la de alta durante los noventa días naturales siguientes al último día del mes de su baja, a efectos de poder causar derecho a las prestaciones y obtener otros beneficios de la acción protectora. / La finalidad de dicha norma es que el interesado quede en situación asimilada a la de alta durante el periodo de 90 días naturales, cuyo cómputo ha de iniciarse el día siguiente al de efectos de la baja en este régimen especial. / Por todo lo expuesto, a partir del 1 de enero de 2018, en aquellos supuestos en los que por aplicación del art. 46 del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, los efectos de la baja en el RETA tuvieran lugar en un día distinto al último del mes, el trabajador quedará en situación asimilada a la de alta durante los noventa días naturales siguientes al de efectos de dicha baja.”*

¹¹ Sobre la consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los procesos de incapacidad temporal y pensiones de incapacidad permanente, muerte y supervivencia véase

además se presume, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador “durante el tiempo y en el lugar de trabajo” (art. 156.3 LGSS).

En el RETA, sin embargo, se entiende por accidente de trabajo del trabajador autónomo el ocurrido como como “consecuencia directa e inmediata” de la actividad que realiza por su propia cuenta (art. 316.2 LGSS)¹².

Como puede comprobarse, no son coincidentes el concepto de accidente de trabajo del RGSS y del RETA. Son dos las diferencias más significativas.

La primera consiste en que, así como en el RGSS, es accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra “con ocasión o por consecuencia” del trabajo que ejecute por cuenta ajena (art. 156.1 LGSS), en el RETA se entiende por accidente de trabajo del trabajador autónomo el ocurrido como como “consecuencia directa e inmediata” que realiza por su propia cuenta (art. 316.2 LGSS). Distintas son las expresiones “con ocasión o por consecuencia” y “consecuencia directa e inmediata”¹³.

Y la segunda es que en el RGSS se presume, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador “durante el tiempo y en el lugar de trabajo” (art. 156.3 LGSS). Sin embargo, en el RETA tienen la consideración de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo, únicamente “cuando se pruebe la conexión con el trabajo realizado por cuenta propia”. En consecuencia, para que se considere accidente de trabajo, en el RGSS basta con que la lesión tenga lugar durante el tiempo y en el lugar de trabajo, mientras que en el RETA, además

el art. 25 de del RD-ley 6/2024, de 5 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el de noviembre de 2024.

¹² Salvo para aquellos trabajadores por cuenta propia que tengan la condición de autónomos dependientes o esté encuadrados en el sistema especial agrario (véanse los arts. 317 y 326 LGSS). Véase con carácter general: RODRÍGUEZ INIESTA, G., “Capítulo 8. Accidente de trabajo y enfermedad profesional en el trabajo autónomo”, AA.VV., *Trabajo autónomo: aspectos fiscales, negociación colectiva, salud laboral, conciliación y protección social* (Dir. FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.), Aranzadi, Pamplona, 2023.

¹³ Téngase en cuenta el art. 25.2 del RD-ley 6/2024, de 6 de noviembre, sobre medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024, sobre la consideración excepcional como situación asimilada accidente de trabajo de los procesos de incapacidad temporal y pensiones de incapacidad permanente, muerte y supervivencia. Y su modificación llevada a cabo por la Disposición final Tercera siete del RD-ley 8/2024, de 28 de noviembre.

de lo anterior, se exige expresamente la prueba de la “conexión” de la lesión con el trabajo realizado por cuenta propia¹⁴.

También debe destacarse que esa relación de causalidad directa e inmediata con el trabajo debe ser aquel que determinó su inclusión en el RETA¹⁵. Por otro lado, en el caso de un profesional que realice más de una actividad encuadrable en el RETA hay que tener en cuenta que en este régimen especial no se admite la doble alta y cotización, sino una única cotización y que conforme al art. 46.4 regla 4ª del RAAB la cobertura de los riesgos profesionales se llevará a cabo en aquella que le resulte aplicable el tipo de cotización más alto entre los recogidos en la tarifa de primas, sin que haya previsión alguna en atención a la actividad más preponderante. Lo cual puede plantear un conflicto en caso de accidente de trabajo en la actividad que tiene un tipo de prima menor y la exigencia de que el accidente sea consecuencia directa e inmediata del trabajo que ejecute por cuenta propia, tiene o no incidencia en su cobertura. No debería de haber problemas para ello ya que cabría suponer que la prima de mayor cuantía cubriría el riesgo también en la actividad de menor riesgo.

Otra cuestión que también puede presentarse es la calificación de las consecuencias prestacionales derivadas de un mismo accidente en situación de pluriactividad (una encuadrada en el régimen general y otra en el RETA) cuando el accidente ha tenido lugar en una de ellas, teniendo en cuenta que no hay identidad de conceptos entre el art. 156 y el art. 316.2 LGSS. Aquí la Administración de la Seguridad Social ha venido a entender que el concepto de accidente de trabajo está legalmente vinculado a la actividad concreta que se desempeñaba o que el trabajador se dirigía a desempeñar en el momento de producirse el accidente. Es decir, las lesiones sufridas con ocasión o como consecuencia de la actividad desarrollada en el momento de acaecer el accidente, se considerarán derivadas de accidente de trabajo sólo en el régimen en el que se estaba desempeñando esta actividad y no en un régimen distinto¹⁶. La cuestión a la que no se responde

¹⁴ Ver STS 479/2023, de 5 de julio, Roj: STS3098/2023 – ECLI:ES:TS:2023:3098.

¹⁵ Las razones para ello se suelen invocar son “... lo cual determina que algunos supuestos caracterizados como accidente de trabajo para los trabajadores del Régimen General no tengan la misma consideración cuando los sufre un trabajador por cuenta propia (como en el caso del accidente in itinere). La razón de que se instaure un concepto más restrictivo surge de las mayores dificultades que supone el control de la actuación del trabajador autónomo y de investigar los accidentes de este tipo de trabajador, ya que en sus accidentes laborales no interviene la Inspección de trabajo y existe una mayor posibilidad de fraude. No están sometidos a control laboral u horario de trabajo, volumen o rendimiento de actividad laboral directa. La expresión con ocasión queda reservada sólo para los asalariados” (STSJ Cantabria 143/2014, de 21 de febrero, Roj: STSJ CANT 173/2014 – ECLI:ES:TSJCANT:2014:173).

¹⁶ Criterio de gestión 2/2023, de 9 de febrero de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS.

es como debe calificarse la situación a efectos de contingencia en el régimen en que no se considere accidente de trabajo, cabrá suponer que se considere como accidente común o enfermedad común (téngase en cuenta que tiene importantes consecuencias incluso de posible desprotección si es considerado como enfermedad común y no se haya cubierto el período mínimo de cotización exigible en la prestación de que se trate).

Otras diferencias notables que presenta la protección por accidente de trabajo en el RETA, por su falta de previsión expresa y por tanto sujetas a controversia, son:

- i. No hay reconocimiento expreso de los accidentes ocurridos con ocasión o como consecuencia de cargos electivos en sus asociaciones ni los ocurridos al ir o al volver de tales tareas (art. 156.b) LGSS).
- ii. Tampoco aquellos ocurridos en tareas que siendo distintas de aquellas que motivaron su alta en el RETA, se hagan espontáneamente e interés del funcionamiento de su actividad profesional o económica (art. 156.c) LGSS).
- iii. Los accidentes ocurridos en actos de salvamento (art. 156.d) LGSS).
- iv. Enfermedades no consideradas como enfermedades profesionales contraídas como motivo de la realización del trabajo y que esta tenga su causa exclusiva en el mismo (art. 156.e) LGSS).
- v. Enfermedades o defectos agravados por el trabajo (art. 156.f) LGSS).
- vi. No cabe la consideración de enfermedad intercurrente en el accidente de trabajo en el RETA (art. 156.g) LGSS).¹⁷
- vii. Ni hay referencia a la imprudencia profesional como causa que no impide –caso de presentarse– la consideración de accidente de trabajo, ni tampoco la concurrencia de culpa civil o criminal de otros compañeros o de terceros (art. 156.5 LGSS).

Si se considera accidente de trabajo el sufrido al ir o al volver del lugar de la prestación de la actividad económica o profesional¹⁸, con unas coordenadas geográficas muy estrictas puesto que se entenderá como lugar de la prestación el establecimiento en donde el trabajador ejerza habitualmente su actividad siempre que no coincida con su domicilio

¹⁷ Ver STJ Aragón 586/2024, de 19 de junio, Roj: STSJ AR 1087/2024 – ECLI:ES: TSJAR:2024:1087.

¹⁸ A partir de la reforma introducida por la Ley 6/2017, de 24 octubre.

y se corresponda con el local, nave u oficina declarado como afecto a la actividad económica a efectos fiscales (art. 316.2 LGSS)¹⁹.

Y por enfermedad profesional se define la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta propia, que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias y en las actividades que se especifican en la lista de enfermedades profesionales con las relaciones de las principales actividades capaces de producirlas, anexa al Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, que aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social (art. 316.2 LGSS y art. 26.1 LETA). En definitiva, será preciso:

- viii. La realización de una actividad por cuenta propia.
- ix. La presencia de una enfermedad provocada por las sustancias o los elementos contenidos en el anexo del RD 1299/2006. Caso de no encontrarse listada cabrá la posibilidad de que al igual que ocurre como para los trabajadores por cuenta ajena- que se considere como accidente de trabajo tal y como se recoge en el art. tercero 2 letra c) del RD 1273/2003, de 10 octubre.
- x. Y una relación causal entre la enfermedad y el trabajo.

Otro aspecto a considerar como distintivo de la protección que se ofrece a los trabajadores por cuenta ajena es que no cabe el recargo de prestaciones económicas por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo (art. 4.4 RD 1273/2003, 10 octubre).

4. Las prestaciones en el nivel contributivo de la seguridad social

En general las prestaciones se reconocen en similares términos que en el régimen general con algunas particularidades que será examinadas más adelante. Dentro de las prestaciones contributivas quedan fuera de su reconocimiento para los trabajadores autónomos la prestación familiar prevista en el art. 237 LGSS es decir tener por cotizado el período que disfruten de los períodos de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, ya sean naturales o adoptados, o de menores acogidos, en los supuestos de acogimiento familiar en delegación de guarda para la convivencia preadoptiva, aunque éstos sean provisionales, así como para el cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida.

¹⁹ Ver art. 26 y DA tercera LETA.

4.1. Asistencia sanitaria

En relación con la cobertura sanitaria el socio profesional encuadrado en el RETA tiene derecho a la asistencia sanitaria en España como cualquier otra persona incluida en el sistema de Seguridad Social (arts. 42.1.a) y 314 LGSS)²⁰. Por lo que respecta a los que han optado por la protección alternativa mutualista también quedan protegidos por el Sistema Nacional de Salud si reúnen las condiciones del art. 3 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, es decir (respecto de los nacionales) tener la nacionalidad española y la residencia habitual en territorio español²¹.

4.2. Incapacidad temporal

La cobertura como ya se indicó (apartado III. 4 del capítulo III) resulta obligatoria para los trabajadores autónomos con la excepción del trabajador autónomo en situación de pluriactividad²².

La situación de incapacidad temporal (IT) puede tener su origen en riesgos comunes o profesionales (incluido el período de observación por enfermedad profesional) y parten de que el trabajador se encuentre impedido para el trabajo (de forma temporal) y requiera asistencia sanitaria de la Seguridad Social (art. 169 LGSS)²³. Los requisitos para su reconocimiento (con el requisito de estar al

²⁰ Con carácter general téngase en cuenta: Ley 14/1986, de 25 de abril, Ley General de Sanidad; Ley 41/2002, de 14 de noviembre, Ley reguladora de la autonomía del paciente y derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica; Ley 16/2003, de 28 de mayo, Ley de Cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud; y Ley 33/2011, de 4 de octubre, Ley General de Salud Pública. También y con carácter reglamentario son de interés: RD 81/2014, de 7 de febrero, de 7 de febrero, normas para garantizar la asistencia sanitaria transfronteriza; RD 183/2004, de 30 enero, sobre tarjeta sanitaria individual; RD 1030/2006, sobre la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento de su actualización; RD 1506/2012, de 2 de noviembre, regula la cartera común suplementaria de prestación ortoprotésica del Sistema Nacional de Salud y se fijan las bases para el establecimiento de los importes máximos de financiación en prestación ortoprotésica; y RD-Legislativo 1/2015, de 24 de julio, texto refundido de la Ley de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios.

²¹ Sobre: i) Los no nacionales véase art. 3.2 c) y 3 ter de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud; ii) Aquellos que no tengan residencia habitual en España véase art. 3.2 b) Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.

²² Cuando concorra una situación de pluriactividad con posterioridad al alta podrá formularse la renuncia dentro de los 30 días siguientes al del alta en el nuevo régimen de la Seguridad Social o, en otro caso, antes del 1 de octubre de cada año.

²³ La disposición final tercera del RD-ley 8/2024, de 28 de noviembre ha venido a modificar el apartado 1 del art. 25 del RD-ley 6/2024, de 5 de noviembre, en los siguientes términos: «1. Los procesos de incapacidad temporal producidos en las localidades del anexo de este real decreto-

corriente de las cuotas) y el contenido y alcance de la protección por IT es similar a la del Régimen General. La base reguladora de la prestación con carácter general, estará constituida por la base de cotización del trabajador correspondiente al mes anterior al de la baja médica, dividida entre 30, base que se mantendrá durante todo el proceso de IT, incluidas las recaídas, salvo que el interesado hubiese optado por una base de cotización de cuantía inferior, en cuyo caso se tendrá en cuenta esta última (art. 6.2 RD 1273/2003, de 10 octubre).

No obstante, tras la reforma llevada a cabo por la Ley 6/2017, de 24 octubre en relación con la afiliación, altas y bajas y cotización en el RETA se pueden producir supuestos en los que la obligación de cotizar al RETA nace el día en que concurran las condiciones determinantes para la inclusión en su campo de aplicación del sujeto obligado a cotizar, y se extingue desde el día en que las condiciones de inclusión en su campo de aplicación dejen de concurrir en el sujeto de la obligación de cotizar. En estos supuestos, a tenor del art. 45.1 RGCL, la cotización correspondiente al mes en el que ha de tomarse la base reguladora de las citadas prestaciones puede no referirse al mes completo, lo cual no se ajusta a las previsiones antes indicadas del art. sexto del RD 1273/2003, de 10 de octubre. En atención a ello y para evitar una desprotección del trabajador el criterio de gestión 29/2017, de 21 de diciembre, de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica ha venido a señalar que *“La base reguladora del subsidio por incapacidad temporal estará constituida por la base de cotización del trabajador correspondiente al mes anterior al de la baja médica, tomada en cómputo mensual, dividida entre 30. Cuando el alta del trabajador en el RETA se hubiera producido el mismo mes de la baja médica, lo indicado en este párrafo se aplicará en referencia al citado mes”*.

En caso de contingencias comunes, el subsidio se abonará desde el cuarto día, y ascenderá al 60% de la base reguladora hasta el vigésimo día, y al 75% desde el vigésimo primero (art. 321 LGSS). Si la IT proviene de contingencia profesional, el subsidio se abona desde el día siguiente al de la baja en cuantía del 75% de la base reguladora; esta se corresponde con la base de cotización del trabajador del mes anterior al de la baja médica, la cual no podrá ser modificada durante todo el proceso de IT, incluidas las correspondientes recaídas, salvo que interesado hubiera

ley, desde el 28 de octubre hasta el 31 de diciembre del mismo año, e iniciados como consecuencia de los siniestros descritos en el art. 1 tendrán la consideración, con carácter excepcional, de situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente a efectos de la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social. Como consecuencia de esta asimilación, no se requerirá periodo mínimo de cotización de conformidad con lo establecido en el art. 172.b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.»

optado por una base inferior, en cuyo caso ésta última será la que se tenga en cuenta (art. 321.1 LGSS²⁴).

Las situaciones de concurrencia entre nacimiento y cuidado de menor y cese en la actividad tienen un tratamiento similar a la del régimen general.

En el caso de concurrencia de la incapacidad temporal con situaciones de nacimiento y cuidado del menor se estará a las previsiones recogidas en el art. 10.2 y 3 del RD 295/2009, de 6 de marzo, en las que prima la situación de nacimiento y cuidado de menor, por lo que si se estuviera en situación de incapacidad temporal a partir del parto (o adopción o acogimiento) pasara a disfrutar de la de nacimiento y cuidado de menor, sin perjuicio de que finalizado el período del mismo y persistiera la situación incapacitante reanude la incapacidad temporal. Por otro lado, durante el descanso por nacimiento y cuidado de menor no procederá reconocer situación de incapacidad temporal sin perjuicio de que agotado este y persistiendo la situación de incapacidad inicie dicha situación.

Si concurre con la situación de cese en la actividad se aplicarán las reglas prevista en el art. 343 LGSS:

- a) Si estando en incapacidad temporal se produce la situación de cese legal de la actividad, seguirá percibiendo el subsidio de incapacidad temporal hasta su extinción en la misma cuantía que la prestación por cese de actividad.
- b) En el supuesto contrario de que el trabajador está percibiendo la prestación por cese de actividad y pase a incapacidad temporal y ésta es recaída de un proceso iniciado antes de la situación de cese de actividad, percibirá el subsidio de incapacidad en igual cuantía que la prestación por cese de actividad. Y si continua en esta situación incapacitante una vez finalizado el período establecido inicialmente para aquella prestación, continuará percibiendo la prestación por incapacidad temporal en la misma cuantía en la que la venía percibiendo.
- c) En el caso anterior, si la incapacidad temporal no constituye una recaída percibirá igualmente el subsidio de incapacidad por el mismo importe que la prestación por cese de actividad. No obstante, si a la finalización de esta prestación continuase en situación de incapacidad temporal seguirá percibiendo esta última prestación en cuantía del 80 por ciento del IPREM.

²⁴ Ver también arts. 6, 10 y 11 RD 1273/2003, de 10 de octubre.

Como singularidades a destacar pueden señalarse las siguientes:

- En la situación de incapacidad temporal con derecho a prestación económica, transcurridos 60 días en dicha situación desde la baja médica, el pago de las cuotas, por todas las contingencias, será a cargo de la mutua colaboradora con la Seguridad Social, a la entidad gestora o, en su caso, al servicio público de empleo estatal, con cargo a las cuotas por cese de actividad (art. 308 LGSS)
- El acceso viene condicionado a que el trabajador se encuentre en alta y prestando servicios en la fecha en que se inicie la enfermedad o se produzca el accidente (art. 51 D. 3772/1972, 23 de junio)²⁵.
- El trabajador autónomo tiene como obligación:
 - a. Presentar ante la mutua con la que se haya concertado la contingencia el correspondiente parte médico. deberán entregarse como máximo en los plazos de tres días contados a partir de la fecha de expedición y el parte de alta dentro de las 24 horas siguientes a su expedición (art. 12 en relación con el art. 10.2 O. ESS/1187/2015, de 15 de junio). Téngase en cuenta que no le ha afectado la reforma llevada a cabo por el RD 1060/2022, de 27 de diciembre, en el RD 625/2014, de 18 julio, que permite prescindir de la entrega a la persona trabajadora de la copia en papel del parte médico destinada a la empresa y de su presentación por aquella en esta, por razones obvias.
 - b. Debe informar sobre la persona que, durante el tiempo de baja, quede encargada de la gestión directa del establecimiento mercantil, industrial o de otra naturaleza del que sean titulares o, en su caso, el cese temporal o definitivo en la actividad; la presentación de la declaración deberá realizarse dentro de los quince días siguientes a la fecha de la baja y, mientras se mantengan de baja, con una periodicidad semestral cuando sean requeridos para ello (art. 12 RD 1273/2003, de 10 octubre)²⁶.

²⁵ Cuando se está “... en presencia de lo que anteriormente hemos llamado «recaída», al tratarse de una nueva -técnicamente- baja médica por el mismo proceso patológico, iniciada sin solución de continuidad al alta médica y producida sin haberse agotado el periodo máximo de IT en el primer proceso, en el que se cumplían todos los requisitos legales para generar derecho a la correspondiente prestación En caso de recaída es suficiente que el requisito de alta se cumpliera en el momento de la baja inicial “(STS 16 julio de 2012, Roj: 5917/2012 –ECLI:ES:TS:2012:5917).

²⁶ Véanse la Resolución del INSS de 4 de febrero de 2004. La falta de presentación de la declaración en el plazo indicado producirá los siguientes efectos: 1) La suspensión del inicio del pago de la prestación; 2) Podrá iniciarse de oficio las actuaciones oportunas para comprobar la situación

en la que queda el establecimiento del que es titular el beneficiario de la prestación y, en caso de deducirse el carácter indebido de la prestación percibida, podrá iniciarse expediente sobre el reintegro de prestaciones; y 3) Podrá iniciarse por la Entidad Gestora expediente sancionador tanto por la no presentación en plazo de la declaración como por el percibo indebido de la prestación, valorando oportunamente las circunstancias que concurran en cada caso. También resulta de interés la doctrina judicial al respecto de la que puede destacarse lo siguiente: i) La presentación extemporánea de la declaración sobre la persona que gestiona directamente el establecimiento mercantil producirá la suspensión cautelar y no pérdida de la prestación por incapacidad temporal siempre que el autónomo permanezca en situación de baja. La comprobación por parte de la Administración de la situación en que queda el establecimiento del que es titular el solicitante, habrá de verificarla la Gestora por los medios a su alcance; y si dicha comprobación se prolonga por más tiempo del que se necesitaría en caso de haberse presentado temporáneamente la declaración, este retraso perjudicará sin duda al trabajador, si bien únicamente en la medida en que el período de suspensión cautelar que pueda acordarse respecto del pago del subsidio sea también más prolongado, pero sin que ello suponga la pérdida del derecho al percibo durante el período anterior a la presentación de la declaración (STS 15 de febrero de 2005, Roj: 902/2005 – ECLI:ES:TS:2005:902); ii) Procede la denegación de la prestación al no poder efectuarse el control de veracidad de la situación del beneficiario cuando el actor presenta los partes de baja casi al mes de haber sido dado alta (STS 2 de diciembre de 2005, Roj: STS 9898/2005 -ECLI:ES:TS:2005:7898); iii) Principio de oficialidad en el RETA y su excepción. ando se trata de trabajadores autónomos la Sala considera que es necesario clarificar la doctrina relacionada con la aplicación del art. 43 LGSS a las prestaciones derivadas por incapacidad temporal cuando estas derivan de contingencias comunes cuando se trata de trabajadores autónomos, y ello por las siguientes razones: a) Como se desprende de los hasta ahora indicado, existe una previsión específica en el art. 5 apartados 1 y 2 de la Orden de 19 de junio de 1997, por la que se desarrolló el Real Decreto 575/1997, de 18 de abril, que modifica determinados preceptos de la gestión y control de la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal que expresamente impone a los trabajadores por cuenta propia que hayan concertado la prestación económica con una Mutua la obligación de “remitir a la entidad gestora la copia de los partes médicos de baja, de confirmación o de alta, utilizando para ello la copia destinada a la empresa”; quiere ello decir que uno de los cuatro partes de baja o confirmación que el médico del Servicio de Salud correspondiente extiende por imperio del art. 1 de la misma Orden Ministerial le es entregado al trabajador por cuenta propia con la obligación específica de entregarlo a la Entidad Gestora o Colaboradora y con la finalidad específica de que ésta conozca la situación de baja laboral, lo que no ocurre cuando se trata de trabajadores por cuenta ajena pues en tal caso, salvo supuesto excepcional previsto en el art. 2 de dicha Orden, no incumbe al trabajador sino a la empresa la comunicación de dicha noticia a la Entidad correspondiente. Se trata de una obligación específica que tiene la doble finalidad de facilitar la gestión y control de la contingencia por parte de la destinataria del parte de baja, y el abono de la prestación durante el tiempo por el que aquel trabajador sea acreedor a la prestación correspondiente. Las consecuencias de tal incumplimiento no se hallan específicamente previstas en la Ley, pero de lo que no cabe duda es de que se trata del incumplimiento por el interesado de una obligación que impide el control de la prestación con todos los efectos que ello supone respecto de la apertura a situaciones de fraude y a hacer ineficaz la posible aplicación de las medidas de suspensión o extinción de la misma en los supuestos previstos en el art. 132 LGSS; b) Por otra parte, la aplicación del principio de oficialidad en la prestación de la IT siempre se ha hecho sobre el argumento básico de que el trabajador por cuenta ajena no estaba obligado a solicitar una prestación respecto de la que no tenía impuesta ninguna obligación de documentación y por lo tanto no tenía por qué formular una solicitud a la que se refiere el art. 43 LGSS cuando habla de los efectos retroactivos de una prestación tardíamente solicitada, pero cuando se está en presencia de

4.3. Nacimiento y cuidado del menor y corresponsabilidad en el cuidado del lactante

Tras la reforma introducida por el art. 4 del RD-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 en el capítulo VI del Título II de texto refundido de la LGSS (y también en el art. 4.3.g) y h) LETA) y la remisión a dichos preceptos que realiza el art. 318.a) LGSS a los mismos estas prestaciones son recibidas por los trabajadores autónomos con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones que las establecidas para los trabajadores del Régimen General, salvo las siguientes singularidades:

A) Situación de asimilada al alta en los 90 días siguientes a la baja en el RETA

De interés resulta el criterio de gestión 5/2020, de 25 de febrero de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica, en relación con la sentencia del TS de 10 de junio de 2014²⁷, viene a señalar:

un trabajador con obligaciones específicas de comunicación de su situación a la Entidad Gestora esta comunicación es lo más parecido a aquella “solicitud” y por lo tanto, la aplicación del criterio general de dicho precepto a las situaciones de IT de estos trabajadores por cuenta propia es la que resulta más adecuada a la finalidad perseguida por el precepto; y c) Tampoco cabe olvidar que en toda la jurisprudencia antes citada, con independencia del resultado al que en cada caso se llegó, siempre se condicionó el reconocimiento de la prestación a la previa presentación de los partes de baja como requisito no constitutivo pero sí excluyente de la percepción por el reclamante de las prestaciones reclamadas, lo que, sin decirlo expresamente, condicionaba el reconocimiento del derecho al cumplimiento de aquel requisito previo que en el caso del trabajador por cuenta propia es de su exclusiva incumbencia como se ha dicho Por todo ello la Sala estima que el art. 43 LGSS en cuanto dispone que “el derecho al reconocimiento de las prestaciones prescribirá a los cinco años, contados desde el día siguiente a aquel en que tenga lugar el hecho causante de la prestación de que se trate...y de que los efectos de tal reconocimiento se produzca a partir de los tres meses anteriores a la fecha en que se presente la correspondiente solicitud “, habrá de estimarse aplicable con toda su extensión a los trabajadores por cuenta propia cuando se trate de prestaciones de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, tomando como fecha de la solicitud aquella en la que presentaron el parte de baja, modificando en tal sentido la doctrina que hasta el momento presente se había mantenido en esta misma materia (STS 19 de junio 2007, Roj: 5724/2007 – ECLI:ES:TS:2007:5724).

²⁷ STS 10 de junio de 2014, Roj: STS 3039/2014 – ECLI:ES:TS:2014:3039. Razona la sentencia que “al establecer la Disposición Adicional undécima bis de la vigente LGSS que los trabajadores por cuenta propia tendrán derecho a la prestación de maternidad con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones que los previstos para los trabajadores por cuenta ajena esta remisión no debe entenderse realizada a toda la normativa del Régimen General, prescindiendo, en absoluto, de las normas específicas del Régimen Especial (...) que le son propias. Y que, por consiguiente, la existencia en el RETA de una situación asimilada al alta específica de dicho Régimen cual es la establecida en el art. 29 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto (...), que no sólo pervive, sino que es incluida en fecha relativamente reciente en el art. 36.1.15, del 3 RD 84/1995, de 26 de enero (...), conduce a entender aplicable esta singular situación de asimilación al alta a los efectos de causar derecho al subsidio de maternidad.

1. Las personas trabajadoras por cuenta propia que inicien una situación de IT estando en situación de alta y cesen en su actividad, con baja efectiva en el RETA, antes de iniciar el descanso por nacimiento y cuidado del menor, pueden causar derecho a la prestación económica derivada de esta última contingencia, interrumpiéndose la IT anterior al parto y el abono del subsidio correspondiente, que se sustituirá desde el día de inicio de la situación de maternidad por el subsidio asignado legalmente a esta última.
2. También se podrá causar derecho a la prestación económica por nacimiento y cuidado del menor cuando entre la extinción de la IT por alta médica y el inicio de la situación de descanso por nacimiento y cuidado del menor no haya solución de continuidad, bien por producirse el alta médica por IT y el inicio del descanso por nacimiento y cuidado del menor el mismo día, bien por tener lugar éste al día siguiente de aquélla.
3. Fuera de las situaciones recogidas en los números anteriores (así como de los periodos considerados como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras por cuenta propia que sean víctimas de violencia de género), quienes no se encuentren en situación de alta en el RETA en el momento de iniciarse la situación de descanso por nacimiento y cuidado del menor, aunque hayan transcurrido menos de 90 días naturales desde el último día en que fue efectiva su baja en el RETA, no podrán causar derecho a la prestación correspondiente por no encontrarse en situación de alta ni asimilada a la de alta, no siendo de aplicación a esos efectos la situación asimilada a la de alta establecida con carácter general para los trabajadores del RETA en el art. 29.1 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, y en el art. 36.1.15 del Real Decreto 84/1996, 2009, de 26 de enero, procediendo por tanto mantener el sentido del criterio 70/2002 de ese Instituto, si bien sobre la base de lo establecido en el art. 4 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo.

B) Base reguladora

De la misma manera que en la IT esta será la suma de las bases de cotización acreditadas en este régimen en los seis meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante entre 180 (art. 318. a) LGSS). De no haber permanecido en alta la totalidad de dichos seis meses, la base reguladora estará formada por las cotizaciones realmente realizadas en dicho período dividido por 180.

C) Disfrute

En relación con el período de disfrute estos serán coincidentes, tanto en lo relativo a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecido para los trabajadores por cuenta ajena, pudiendo comenzar el abono del subsidio de paternidad a partir del nacimiento del hijo. Se admite la posibilidad de percibir los subsidios por nacimiento y cuidado del menor en régimen de jornada parcial, en la forma y condiciones que se establezcan reglamentariamente²⁸.

D) Subsidio no contributivo

También son beneficiarias las trabajadoras autónomas del subsidio de naturaleza no contributiva (para cuando no tengan cubierto del período de cotización exigible) en los términos previstos en los arts. 15 a 22 RD 295/2009, de 6 de marzo).

E) Concurrencia de situaciones

En caso de concurrencia de las situaciones de nacimiento y cuidado de menor con la de cese de actividad se estará a lo dispuesto en el art. 10 del RD 295/2009, 6 de marzo y art. 343 LGSS, es decir: i) Si durante la situación de nacimiento de menor se produce la situación de cese legal de la actividad, continuará percibiendo aquella prestación que corresponda hasta su extinción; ii) En caso contrario, si se está percibiendo la prestación por cese de actividad y pasa a situación de maternidad o paternidad, pasará a percibir de estas prestaciones la que corresponda y una vez extinguida se reanudará la prestación por cese de actividad hasta el agotamiento del período reconocido.

F) Corresponsabilidad en el cuidado del lactante

En materia de corresponsabilidad por cuidado del lactante no hay singularidades y se estará a lo dispuesto para el Régimen general en los arts. arts. 183 a 185 LGSS.

4.4. Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

Ambas situaciones se encuentran reconocidas dentro de la acción protectora para las trabajadoras autónomas o por cuenta propia teniendo en cuenta que ambas

²⁸ Téngase en cuenta que la DA. 1.8 del RD 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural dispone que “Los trabajadores por cuenta propia podrán, asimismo, disfrutar los descansos por maternidad y paternidad a tiempo parcial, a cuyos efectos, la percepción de los subsidios y la reducción de la actividad sólo podrá efectuarse en el porcentaje del 50 por 100.

tienen la consideración de contingencia profesional (apartado b) art. 318 b) LGSS²⁹ Se trata de las situaciones en la que se encuentra la trabajadora embarazada durante el período de interrupción de la actividad laboral cuando el desempeño de la misma influye negativamente en su salud o en la del feto o en la lactancia natural, y pueda influir negativamente en la salud de la mujer o en el hijo. En ambos casos se requiere que se certifique por los servicios médicos de la entidad gestora o mutua colaboradora correspondiente.

La causa del riesgo debe encontrarse en los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo de la actividad desarrolla determinante de su inclusión en este régimen especial. La trabajadora, por su estado o lactancia no puede prestar servicios y esa imposibilidad nada tiene que ver con la actividad que desarrolla habrá de solicitar la baja por incapacidad temporal o, en su caso, comenzar el disfrute del permiso de nacimiento y cuidado de menor.

En supuestos de pluriactividad, si la situación de riesgo afecta a todas las actividades desempeñadas, la trabajadora tendrá derecho al subsidio en cada uno de los Regímenes, siempre que reúna los requisitos exigidos de manera independiente en cada uno de ellos. Si la situación de riesgo afecta a una o a alguna de las actividades realizadas, pero no a todas, sólo tendrá derecho al subsidio en el Régimen en el que estén incluidas las actividades en que exista dicho riesgo, siendo compatible con el mantenimiento de otras actividades que ya viniera desempeñando o pudiera desempeñar que no impliquen riesgo durante el embarazo.

Los requisitos de acceso y cuantía de la prestación son los mismos que para los previstos para las personas encuadradas en el régimen general (con el requisito añadido de estar al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social).

La cuantía de la prestación es del 100% de la base reguladora tomando como tal la establecida para la prestación de la incapacidad temporal por contingencias profesionales. El nacimiento del derecho al subsidio se produce el día siguiente a aquel en el que se emite el certificado médico por los servicios médicos de la entidad gestora o colaboradora correspondiente, si bien sus efectos económicos quedan condicionados al momento del cese efectivo en la actividad profesional correspondientes y se abonará mientras persista la imposibilidad de reanudar dicha actividad.

²⁹ Ver también los arts. 40 a 51 RD 295/2009, de 6 marzo.

En relación con la posible concurrencia de la situación de IT con la de riesgo durante el embarazo se encuentra expresamente prevista en el art 45 RD 295/2009, de 6 de marzo, no así a la de riesgo durante la lactancia natural.

La gestión y pago de la prestación es competencia de la entidad gestora o colaboradora con la que la trabajadora hubiera formalizado las contingencias profesionales o con la que, en su caso, se hubiera formalizado la cobertura de la incapacidad temporal por contingencias comunes. El pago corresponde efectuarlo a la entidad que resulte competente en la fecha de inicio de efectos económicos de la prestación y viene obligada a ello mientras perdure la situación, independientemente de que cambie la entidad que cubra las contingencias profesionales o comunes (art. 46 RD 295/2009, de 6 de marzo).

4.5. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

La contingencia cubierta consistente en interrupción de la actividad por necesidades de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave que exija hospitalización y atención continuada. La situación protegida para los trabajadores por cuenta propia es el período de cese parcial de la actividad para el cuidado de menores afectado por cáncer u otra enfermedad grave en los mismos términos que se establecen para el Régimen General, si bien a efectos de determinar el porcentaje de reducción de jornada (al menos un 50 por 100 de su duración) se tomará en cuenta la jornada de cuarenta horas semanales (art. 4.1 RD 1148/2011, 29 julio). En cuanto a los requisitos además los reseñados con carácter general (art. 9.2 RD 1148/2011, 29 julio), el trabajador autónomo o por cuenta propia debe presentar declaración acerca del porcentaje de reducción de jornada; recibo del abono de las cuotas; y declaración de la situación de actividad referida a la parte de la jornada que se reduce³⁰.

4.6. Incapacidad permanente y lesiones permanentes no invalidantes

La alteración grave en la salud de una persona de forma definitiva o previsiblemente no recuperable y que incide en su capacidad laboral bien anulándola o disminuyéndola es objeto de protección en el sistema vía prestaciones por incapacidad permanente.

El art. 318 c) LGSS señala que en materia de incapacidad permanente se estará a lo dispuesto en los siguientes preceptos de la LGSS: a) El art. 194 apartados

³⁰ El anexo al RD recoge el listado de enfermedades graves susceptibles de ser consideradas protegibles. Anexo que ha sido modificado pro Orden TMS/103/2019, de 6 de febrero.

2 y 3³¹; b) El art. 195 excepto el apartado 2³²; c) El art. 197, apartados 1, 2 y 3³³; c) El art. 200³⁴. Asimismo, será de aplicación lo previsto en el último párrafo del apartado 2³⁵ y el apartado 4³⁶ del art. 196.

A efectos de determinar el importe mínimo de la pensión y del cálculo del complemento a que se refieren, respectivamente, se tomará en consideración como base mínima de cotización la vigente en cada momento en el Régimen General, cualquiera que sea el régimen con arreglo a cuyas normas se reconozcan las pensiones de incapacidad permanente total y de gran invalidez.

En la actualidad las únicas singularidades relevantes que presenta la protección a la incapacidad permanente para los trabajadores autónomos o por cuenta propia profesionales respecto a un trabajador por cuenta ajena afectan a:

A) Profesión habitual. En el RETA, conforme a lo que establece el art. 36.2 Decreto 2530/1970, de 20 agosto, se entenderá por profesión habitual “la actividad inmediata y anterior desempeñada por el interesado y por la que estaba en alta en este régimen al producirse la incapacidad permanente protegida por el mismo”.

B) Requisito de alta o situación asimilada al alta para causar derecho a la prestación. Los trabajadores que causen baja en este régimen especial quedarán en situación asimilada a la de alta durante los noventa días naturales siguientes al último día del mes de su baja, a efectos de poder causar derecho a las prestaciones y obtener otros beneficios de la acción protectora (art. 29 uno Decreto 2530/1970, 20 agosto).

C) Base reguladora. Si la incapacidad permanente deriva de contingencias comunes (accidente no profesional o enfermedad común), no opera el mecanismo de integración de lagunas para los vacíos de cotización que hubiere en el período tomado en cuenta para el cálculo de la prestación³⁷. Si la incapacidad permanente

³¹ Referidos a los grados de incapacidad permanente.

³² Referido a los requisitos de los beneficiarios. El apartado 2 se refiere al requisito de cotización mínima para el grado de incapacidad permanente parcial.

³³ Referidos a las prestaciones económicas según el grado reconocido.

³⁴ Reglas sobre calificación y revisión de la incapacidad permanente en sus distintos grados. Véase RD 1300/1995, de 21 de julio y Orden 18 enero de 1996 que lo desarrolla.

³⁵ Se refiere al importe mínimo anual de la pensión de incapacidad permanente total por enfermedad común para titulares menores de sesenta años sin cónyuge a cargo.

³⁶ Referido al importe mínimo del complemento a la pensión para grandes inválidos.

³⁷ Confrontar con la previsión del art. 197.4 LGSS: Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, las primeras cuarenta y ocho mensualidades se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de mensualidades con el 50 por ciento de

es imputable a contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional) será la correspondiente a la base de cotización al momento del hecho causante.

D) Grados de incapacidad permanente. El grado de incapacidad permanente parcial no está protegido si es imputable a contingencias comunes. En el caso de que derive de contingencias profesionales, se exige que la disminución en la capacidad laboral suponga al menos un 50% de su rendimiento normal para dicha profesión sin que le impida la realización de las tareas fundamentales de la misma³⁸.

E) Incremento del 20% en la pensión de incapacidad permanente total. Resulta incompatible con el mantenimiento de la titularidad de establecimiento mercantil (art. 38.c Decreto 2530/1970, 20 agosto)

F) Sustitución de la pensión en el grado de incapacidad permanente total por una cantidad a tanto alzado: el beneficiario tendrá derecho a la entrega de una cantidad a tanto alzado equivalente a cuarenta mensualidades de la base reguladora (art. 38.1 del Decreto 2530/1970, de 20 agosto).

En relación con las lesiones de carácter permanente no invalidantes recogidas en los arts. 201 a 203 LGSS no presentan ninguna singularidad respecto al régimen general, teniendo en cuenta que deben de proceder de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

4.7. Jubilación

Con carácter general la protección a la jubilación va dirigida a cubrir la situación de necesidad consistente en la pérdida de rentas provocada por el cese en la actividad que en principio debería de ser total y voluntaria (aunque las excepciones a estas notas son numerosas).

En el nivel contributivo la protección a la jubilación es similar a la que se ofrece en el régimen general con las siguientes particularidades (art. 318 d) LGSS):

dicha base mínima. En los supuestos en que, en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, la obligación de cotizar exista solo durante una parte del mismo, procederá la integración señalada en el párrafo anterior, por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer período no alcance la cuantía de la base mínima mensual señalada. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía.

³⁸ STS 861/2016, 18 octubre de 2016, Roj: 4794/2016 – ECLI:ES:TS:2016:4794.

A) Hecho causante

De acuerdo con la voluntad del sujeto causante, la fecha en que se entiende causada la pensión será (art. 3 RD 453/2022, de 4 de junio): a) si está en alta en el RETA: el día de la baja en el mismo como consecuencia de su cese en el trabajo o actividad que hubiera determinado su inclusión en dicho régimen; b) Si está en alta en el RETA, pero dejó de reunir los requisitos y condiciones determinantes de la inclusión en el mismo y el trabajador no solicitó la baja o la hizo en forma y plazo distintos a los establecidos al efecto, o se practica de oficio, el hecho causante se entenderá que ha tenido lugar el último día del mes natural en que haya tenido lugar el cese en el trabajo o la condición determinante de su inclusión.

B) Efectos económicos de la pensión

Con carácter general los efectos económicos del reconocimiento del derecho a la pensión se producirán a partir del día siguiente a la fecha en que se produzca el hecho causante (art. 4.2 RD 453/2022, 4 de junio). Ahora bien, dado que se permite que la solicitud se presente con una antelación máxima de 3 meses y en los supuestos previstos en el art. 3.2 del RD 453/2022, 4 junio, la solicitud se presente una vez transcurridos los tres meses siguientes a la misma, los efectos se producirán a partir de los tres meses anteriores a la fecha de presentación de la solicitud. Ello sin perjuicio de los efectos que procedan cuando sea de aplicación el mecanismo de invitación al pago a que se refiere el art. 47.1 LGSS.

No obstante, teniendo en cuenta lo previsto en el art. 90 de la Orden de 24 septiembre de 1970 y art. 46.4 RAAB la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS en fecha 31 de mayo de 2018 estableció el siguiente criterio de gestión 12/2018:

1º. Trabajador que presenta la solicitud de pensión en una fecha anterior a la que declara como fecha de cese en la actividad por cuenta propia.

Si de conformidad con lo previsto en el art. 46.4.a) del Real Decreto 84/1996, en el año natural de que se trate el trabajador cesa en la actividad por jubilación, y no hubiera agotado la posibilidad de optar por que la baja en el RETA surta efectos en día distinto al último día del mes de cese en la actividad, la fecha del hecho causante de la pensión de jubilación será, a opción del interesado, el día comunicado como de cese en la actividad por cuenta propia, o el último día del mes de dicho cese. Dicha fecha se transmitirá a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) como fecha de baja en el RETA por pase a la situación de pensionista.

En otro caso, es decir agotas las posibilidades de opción, la fecha del hecho causante de la pensión será el último día del mes natural de la fecha declarada de cese en la actividad.

Los efectos económicos de la pensión de jubilación se producirán a partir del día siguiente al del hecho causante.

2º. Trabajador que presenta la solicitud de pensión dentro de los tres días naturales siguientes a la fecha que declara como de cese en la actividad por cuenta propia.

Si de conformidad con lo previsto en el art. 46.4.a) del RAAB, en el año natural de que se trate el trabajador cesa en la actividad por jubilación, y no hubiera agotado la posibilidad de optar por que la baja en el RETA surta efectos en día distinto al último día del mes de cese en la actividad, la fecha del hecho causante de la pensión de jubilación será, a opción del interesado, el día comunicado como de cese en la actividad por cuenta propia o el último día del mes de dicho cese. Dicha fecha se transmitirá a la TGSS como fecha de baja en el RETA por pase a la situación de pensionista.

Agotadas las posibilidades de opción, la fecha del hecho causante de la pensión será el último día del mes natural de la fecha declarada de cese en la actividad.

Los efectos económicos de la pensión de jubilación se producirán a partir del día siguiente al del hecho causante.

3º. Trabajador que presenta la solicitud de la pensión transcurridos los tres días naturales siguientes a la fecha que declara como de cese en la actividad.

Presentada la solicitud fuera del plazo de los tres días naturales siguientes a la fecha comunicada de cese en la actividad, la fecha del hecho causante de la pensión será el último día del mes natural de la fecha declarada de cese en la actividad.

Si la pensión de jubilación se solicitara transcurridos los tres días naturales siguientes a la fecha comunicada de cese en la actividad, pero dentro del mismo mes natural, la fecha del hecho causante de la pensión será el último día de dicho mes natural. Dicha fecha se transmitirá a la TGSS como fecha de baja en el RETA por pase a la situación de pensionista.

En otro caso, con carácter previo al reconocimiento de la pensión, el interesado ha de instar la baja en el RETA ante la TGSS. Si en el fichero general de afiliación figurara una fecha de “baja real” (fecha comunicada de cese de actividad)

y una fecha “de efectos” distinta de la anterior (por presentación fuera del plazo de los tres días), la pensión se entiende causada en todo caso el último día del mes natural de la “baja real”.

Los efectos económicos de la pensión de jubilación se producirán a partir del día siguiente al del hecho causante, siempre que la solicitud hubiere sido presentada dentro de los tres meses siguientes a la fecha del hecho causante. En otro caso, sólo se devengarán con una retroactividad máxima de tres meses contados desde la fecha de la presentación de la solicitud.

La fecha de cese en la actividad declarada por el interesado al solicitar la pensión de jubilación, así como la “fecha real” que en las presentes instrucciones se toman como referencia para establecer el hecho causante de dicha pensión, deben ser coincidentes con la fecha en la que el interesado cesó efectivamente en la actividad determinante de su inclusión en el campo de aplicación del RETA. En consecuencia, lo establecido en las presentes instrucciones es de aplicación sin perjuicio de las comprobaciones que efectúe la TGSS, así como de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de la repercusión que su resultado pueda tener sobre los efectos de las pensiones reconocidas por este Instituto conforme a lo previsto en el art. 90 de la Orden de 24 de septiembre de 1970.

C) Prolongación de la actividad laboral

Los trabajadores incluidos en el RETA que mantengan la actividad laboral cumplida edad legal ordinaria de jubilación en los términos previstos en el art. 311 LGSS, en relación con la DT 7ª de la misma Ley quedan exentos de cotizar a la seguridad social, salvo por incapacidad temporal. Para calcular la base de cotización habrá que estar al art. 13 RD 1132/2002, de 31 octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de una jubilación gradual y flexible.

D) Modalidades de jubilación y sus singularidades

a) Jubilación anticipada

Con carácter general no se contempla para los trabajadores autónomos la jubilación anticipada a los 60 años, salvo para aquellos trabajadores que, habiendo cotizado a varios regímenes del sistema de la Seguridad Social, concurren las siguientes condiciones (art. único del RD-ley 5/1998, de 29 de mayo, por el que se dictan reglas para el reconocimiento de la jubilación anticipada del sistema de la Seguridad Social, en determinados casos especiales):

- Que acrediten la condición de mutualista con anterioridad al 1 de enero de 1967.

- Que al menos una la cuarta parte de las cotizaciones totalizadas a lo largo de la vida se haya efectuado en los Regímenes que reconozcan el derecho a la jubilación anticipada o en regímenes precedentes de estos o en regímenes de Seguridad Social extranjeros. No obstante, si el trabajador acredita 30 o más años de cotización a lo largo de la vida laboral del trabajador, será suficiente con que se acredite un mínimo de cotizaciones de cinco años en los Regímenes antes señalados.

Tampoco se contempla la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador (art. 207 LGSS)³⁹.

Si bien si procede la jubilación anticipada por: 1) Razón de la actividad (art. 206 LGSS). 2) Voluntad del trabajador en los mismos términos que se prevé para los trabajadores por cuenta ajena, con la exigencia de que tengan cumplida una edad inferior en 2 años, como máximo a la edad ordinaria de jubilación y tengan 35 años de cotización efectiva (art. 208 LGSS). 3) Discapacidad (art. 206.bis LGSS).

b) Jubilación parcial

No es aplicable la jubilación parcial, por falta desarrollo reglamentario (art. 318 d) LGSS y haber desaparecido el trabajo a tiempo parcial en el RETA tras la reforma de 2022⁴⁰.

E) Base reguladora

La base reguladora se calcula del mismo modo que en el Régimen General, con la salvedad de la integración de las lagunas de cotización, que no es aplicable a este régimen especial.

En supuestos de cotización a partir de la edad de jubilación, la determinación de la base reguladora de la pensión, se realizará tomando las bases de cotización correspondientes a las mensualidades de cada ejercicio exentas de cotizar serán

³⁹ La Disposición Adicional vigésima séptima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, vino a establecer lo siguiente: “Anticipos del cese de actividad de trabajadores autónomos. El Gobierno, en función de los resultados operados en el primer año de vigencia del cese de actividad establecido por la Ley 32/2010, de 5 de agosto, efectuará los estudios pertinentes sobre la posibilidad de que quienes se encuentren en dicha situación legal de cese de actividad puedan acceder a la jubilación anticipada a los 61 años.” La DA 1.3 del RD-ley 29/2012, de 28 de diciembre, suspendió su aplicación durante tres meses.

⁴⁰ La Disposición Adicional trigésima cuarta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, vino a establecer lo siguiente: Sistema de jubilación parcial anticipada para trabajadores autónomos. El Gobierno presentará, en el plazo de un año, un estudio relativo a un sistema específico de jubilación parcial a los 62 años, a favor de autónomos que cesen en su negocio o lo traspasen a otra persona a la que deben formar. Se suspende la aplicación durante tres meses por la Disposición Adicional 1.3 del Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre.

equivalentes al resultado de incrementar el promedio de las bases de cotización del año natural inmediatamente anterior en el porcentaje de variación media conocida el IPC del último año, sin que las bases así calculadas puedan ser inferiores a las cuantías de las bases mínimas o únicas de cotización fijadas anualmente en el RETA (art. 320 LGSS)⁴¹.

F) Cuantía de la pensión

El importe de la pensión es el resultado de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda de acuerdo con la escala establecida para el Régimen General, en función exclusivamente de los años de cotización efectiva del beneficiario (art. 322 LGSS). También procede el incremento de la pensión en caso de demora en el acceso en los términos previstos en el art. 210.2 LGSS.

G) Complementos

Además del complemento a mínimos cuando proceda también la pensión puede verse incrementada con complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género (arts. 59 y 60 LGSS).

H) Compatibilidad con el trabajo

Es compatible el disfrute de la pensión de jubilación y⁴²:

- El mantenimiento de la titularidad del negocio de que se trate por parte del trabajador autónomo jubilado, con la posibilidad legal de desempeñar las funciones inherentes a dicha titularidad (art. 93.2 OM 24-9-1970)⁴³.

⁴¹ Cuando el trabajador mantenga la misma actividad laboral al cumplir los 65 años de edad pero encuadrado en el RETA como consecuencia de la participación ostentada en el capital social de la empresa, la base reguladora se calcula teniendo en cuenta, en el período exento de cotización, las bases de cotización efectuadas el Régimen General con anterioridad al cumplimiento de los 65 años de edad, y no las bases mínimas del RETA (STSJ de Madrid 980/2015, de 11 de diciembre, Roj: STSJM 14498/2015 –ECLI:ES:TS:2015:14498).

⁴² Véase CAVAS MARTÍNEZ, F.: Compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo autónomo, capítulo 6, en obra colectiva *Trabajo autónomo: aspectos fiscales, negociación colectiva, salud laboral, conciliación y protección social*, directora FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., Aranzadi, Pamplona, 2023

⁴³ Véase la Resolución de 13 de agosto de 1999, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, sobre el alcance de la expresión “funciones inherentes a la titularidad del negocio” que hace un interesante estudio sobre la delimitación de tales funciones llegando a la conclusión de que las “... funciones inherentes a la titularidad del negocio de que se trate” a que se refiere el art. 93.2 de la Orden de 24 de septiembre de 1970, comprenden exclusivamente dictar instrucciones directas y criterios de actuación a las personas que tienen encomendada la gestión y administración de la empresa, así como los actos de disposición que no sean necesarios para efectuar aquéllas. Además, cuando ese “titular” se asimile a un administrador con control sobre la sociedad en los términos de la Disposición Adicional vigésima séptima de la Ley General de la Seguridad Social [entiéndase, art. 305 de la LGSS 2015], las “funciones inherentes a la titularidad”

- En la situación de jubilación activa siempre que:
 - a. Que el acceso a la pensión haya tenido lugar al menos un año después de tener cumplida la edad que en cada caso resulte de aplicación, sin que a tales efectos se admitan las jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.
 - b. Que el porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada alcance el 100 por 100.
 - c. El trabajo compatible podrá realizarse por cuenta ajena, a tiempo completo o parcial y por cuenta propia.
 - d. La cuantía será equivalente al 50 por 100 del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o del que se esté percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista. No obstante, si se realiza un trabajo cuenta propia y tiene contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible alcanza el 100 por 100.
 - e. Efectos económicos. Los efectos tanto del reconocimiento como de la finalización de la compatibilidad trabajo-pensión, deberán de incardinarse en la obligación de cotizar. Por tanto, los efectos del reconocimiento se producirán desde el día (mismo día) en que la TGSS haya reconocido el alta en dicho régimen, siempre que la solicitud no se realice con posterioridad al día de inicio de la actividad. De realizarse la solicitud de la jubilación activa con posterioridad al inicio de la actividad en RETA, se producirá una incompatibilidad con la pensión de jubilación que se venía

incluirán también aquellas actividades que por ley no pueden encomendarse a personas ajenas al órgano de administración. Fuera de lo anterior, es decir, todo lo que suponga gestión, administración y dirección ordinaria de la empresa debe reputarse actividad incompatible con la pensión de jubilación del RETA, tanto para el empresario individual como para el empresario “de hecho” de una sociedad mercantil capitalista, pues dará lugar al alta en el Sistema de la Seguridad Social –RETA–, pudiéndose citar, a título de ejemplo, la firma de contratos en general, de convenios colectivos, solicitudes de crédito, representación en juicio y fuera de él de la empresa, firma de avales y cuantos actos jurídicos requiera la gestión y administración ordinaria reiteradamente aludida”.

disfrutando desde la fecha de efectos del alta en dicho régimen hasta el último día (incluido) del mes de presentación de la solicitud de compatibilidad trabajo-pensión siendo los efectos de dicha compatibilidad a partir del día primero (incluido) del mes siguiente. Los efectos de la finalización de la compatibilidad trabajo/pensión se producirán a partir del día (día siguiente) en que la TGSS reconozca la baja en el RETA ⁴⁴.

f. Compatibilidad con el trabajo. Pluriactividad.

Varias son las cuestiones a tener en consideración ⁴⁵:

Primero. Para alcanzar el porcentaje mínimo del 100% aplicado a la base reguladora es computable el porcentaje adicional previsto en el párrafo primero del art. 163.2 LGSS;

Segundo. El régimen de compatibilidad es aplicable al complemento de la pensión de jubilación previsto en el tercer párrafo del art. 163.2 LGSS;

Tercero. Si como consecuencia de la incompatibilidad con el trabajo se hubiera suspendido el percibo de una pensión de jubilación ordinaria para cuyo cálculo se hubiera aplicado al menos el porcentaje del 100% de la base reguladora; y, con posterioridad, se accediera a la compatibilidad que nos ocupa, el 50% de la cuantía de la pensión compatible con dicho trabajo debe entenderse referido a la pensión resultante de tener en cuenta, para el cálculo del porcentaje, las cotizaciones efectuadas durante el periodo de suspensión;

Cuarto. Los Efectos de la compatibilidad en situaciones de pluriactividad:

- El acceso a la jubilación activa prevista en el Capítulo I del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, desde cualquier régimen de la Seguridad Social, cuando el interesado esté incluido simultáneamente en más de uno, determina que en todos los regímenes se cotice según lo establecido en el art. 4 del mencionado Real Decreto-Ley.
- Cuando se reconocen pensiones de jubilación generadas en dos regímenes, alcanzando el 100% del porcentaje sólo en la causada en

⁴⁴ Criterio de gestión 2/2020, de 14 de febrero, de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS.

⁴⁵ Criterios de gestión 15/2015, de 27 febrero, de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS. Si bien téngase en cuenta que Los criterios aplicativos que se adopten respecto del Capítulo I del Real Decreto-Ley 5/2013 en las situaciones de pluriactividad no pueden extenderse al art. 33 del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado.

uno de ellos, el régimen de compatibilidad con el trabajo sólo será aplicable a la pensión causada con el 100% del porcentaje.

Quinto. Alcance del derecho de opción entre pensiones incompatibles en supuestos concretos de cómputo recíproco de cotizaciones.: la renuncia a percibir la pensión de incapacidad permanente puede permitir causar una pensión de jubilación con un porcentaje del 100% computando para ello las cotizaciones tenidas en cuenta para el reconocimiento de la pensión a la que se renuncia, pero no permite acceder a la jubilación activa.

- g. La pensión continuará revalorizándose en su integridad en los términos establecidos para las pensiones del sistema de la Seguridad Social, aunque en tanto se mantenga el trabajo compatible el importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se reducirá en un 50 por 100⁴⁶.

La situación normativa de los profesionales colegiados es particular. En principio, las posibilidades de compatibilidad de pensión y trabajo dependen de su adscripción al sistema de seguridad social a través del RETA (con las reglas generales de incompatibilidad) o de su mantenimiento en la correspondiente mutualidad alternativa (conforme a DA 18ª LGSS y DA 19ª LGSS). La Orden TIN/1362/2011, de 23 mayo, dio nuevas reglas de incompatibilidad para los profesionales exonerados de la obligación de causar alta en el RETA, pero su aplicación quedó suspendida por la DA 37ª Ley 27/2011, que previó la preparación de un régimen general de compatibilidad entre trabajo y pensión y dispuso la aplicación mientras tanto de las normas anteriores a dicha Orden, previsión sin cumplir.

4.8. Muerte y supervivencia

Las contingencias de muerte (que generará un exceso de gastos) y supervivencia de determinados familiares (que supondrá una pérdida de rentas en la familia) se reconoce en similares términos que la dispensada para los sujetos

⁴⁶ A tener en cuenta: Sobre la posibilidad de que los trabajadores autónomos cuya alta en el RETA derive de lo dispuesto en el art. 305.2.b) c) d) e) y l) de la LGSS) y acrediten tener contratado -actuando como empresarios-, al menos, a un trabajador por cuenta ajena, puedan acceder a la compatibilidad de la realización de una actividad por cuenta propia con la percepción del 100% de la cuantía de la pensión de jubilación, al amparo de lo previsto en el art. 214.2 del mismo texto legal, podrán acceder a la nueva modalidad de jubilación activa contemplada en el art. 214.2 del LGSS Criterio de gestión 7/2018, de 21 de marzo, de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica.

incluidos en el régimen general (art. 318 e) LGSS⁴⁷, con las singularidades propias del RETA (como el requisito de encontrarse al corriente en el pago de las cuotas y el funcionamiento de la invitación al pago).

Como singularidades a reseñar pueden señalarse las siguientes:

A) Hecho causante y efectos económicos (art. 61 y art. 98 Orden 24 septiembre 1970).

Se entienden causadas las prestaciones por muerte y supervivencia el día en que surta efectos la baja en el régimen especial como consecuencia del fallecimiento; si las prestaciones se causan por quienes no se encuentren en alta ni en situación asimilada a la de alta, el hecho causante se entenderá producido en la fecha del fallecimiento. En todo caso, para el auxilio por defunción el hecho causante se entenderá producido en la fecha del fallecimiento, y para la pensión de orfandad, cuando el beneficiario sea hijo póstumo, el día de su nacimiento⁴⁸.

Los efectos económicos, en todos los supuestos indicados es de aplicación lo previsto en el art. 61 de la Orden de 24 de septiembre de 1970, esto se devengarán al día siguientes de la fecha en que se entiendan causadas, siempre que la solicitud se presente dentro de los tres meses contados desde la fecha del hecho causante; de presentarse con posterioridad se devengarán con una retroactividad de tres meses.

B) La base reguladora de las prestaciones derivadas de contingencias profesionales será equivalente a la base de cotización del trabajador en la fecha del hecho causante de la prestación (art. 7 RD 1273/2003, de 10 octubre).

⁴⁷ Ver también arts. 2.2, 3.4, 4.4 y 5.2 RD 1465/2001, 27 diciembre, de modificación parcial del régimen jurídico de las prestaciones por muerte y supervivencia.

⁴⁸ El criterio de gestión del INSS 9/2018, de 24 de abril señala lo siguiente: Si el causante se encuentra en situación de alta en el RETA en la fecha del fallecimiento, se entenderán causadas el día en que surte efecto la baja en el régimen especial, de manera que: el hecho causante se entenderá producido en las siguientes fechas: i) si a la fecha del fallecimiento no se hubieran producido tres bajas del trabajador en el RETA dentro del año natural de que se trate, los efectos de la baja se producen desde el día en que tenga lugar el cese de la actividad por dicho fallecimiento, bastando para ello con que se acredite la fecha del óbito, independientemente de que se haga fuera del plazo reglamentario de la comunicación de las bajas. El hecho causante se entiende producido por tanto en la fecha del fallecimiento; ii) si a la fecha del fallecimiento se hubieran producido las tres bajas, la baja surtirá efectos al vencimiento del último día del mes natural en que se hubiere producido el fallecimiento. En estos supuestos el hecho se entenderá producido el último día del mes natural en que se hubiere producido el fallecimiento. 2. Tanto si el causante no se encuentra en alta ni en situación asimilada, o se encuentra en situación asimilada al alta en la fecha del fallecimiento, el hecho causante se entenderá producido en esta última fecha. Para el auxilio por defunción, sin perjuicio de lo que antecede, y de conformidad con lo previsto en el párrafo tercero del art. 98 de la Orden de 24 de septiembre de 1970, el hecho causante se entenderá producido en la fecha del fallecimiento, y para la pensión de orfandad, cuando el beneficiario sea hijo póstumo, el día de su nacimiento.

C) Al igual que las pensiones de incapacidad permanente, jubilación, las pensiones de supervivencia se pueden ver completadas por el complemento a mínimos o incrementadas por el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género, según dispone el art. 60 LGSS.

4.9. Protección a la familia

A excepción de la prestación no económica familiar prevista en el art. 237 LGSS (que no se le reconoce) le son de aplicación las mismas previsiones que en el régimen general es decir el cómputo a efectos de las pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente de los trabajadores autónomos de un total de 112 días por cada parto de un solo hijo y de catorce más por cada hijo a partir del segundo, este incluido, si el parto fuera múltiple, salvo que se hubiere cotizado por la totalidad de las dieciséis semanas o durante el tiempo que corresponda si el parto fue múltiple. También será computable (salvo para tener cubierto el período mínimo de cotización) como cotizado el tiempo en que se haya interrumpido la cotización a causa del cese en la actividad o de la finalización de la prestación por tal motivo, cuando esta se haya producido entre los nueve meses anteriores al nacimiento o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente de un menor y la finalización del sexto año posterior a dicha situación. El período computable será como máximo de 270 días por hijo o menor adoptado o acogido, sin que en ningún caso pueda superar el tiempo de interrupción real de la cotización. El beneficio solo se reconoce a un progenitor, teniendo preferencia la madre. Hay un máximo de tiempo de beneficio total que es de 5 años por beneficiario (art. 236 LGSS).

4.10. Cese en la actividad

Se trata de un sistema específico de protección de carácter obligatorio y cuyo objeto es dispensar a los trabajadores autónomos afiliados a la Seguridad Social y en alta en el RETA prestaciones y medidas establecidas en esta LGSS ante la situación de cese la actividad (que puede ser definitivo o temporal y total o parcial) que originó el alta en el régimen especial, no obstante poder y querer ejercer una actividad económica o profesional a título lucrativo⁴⁹. Esta protección alcanza los trabajadores autónomos que ejerzan su actividad profesional conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho, siempre que, en ambos casos, cumplan con los requisitos regulados en este título con las peculiaridades contempladas, respectivamente, en los arts. 335 y 336 LGSS⁵⁰.

⁴⁹ Art. 327.1 LGSS.

⁵⁰ Art. 327.2 LGSS. Véase art. 24 sobre medidas para los trabajadores por cuenta propia relativas al cese en la actividad del RD-ley 6/2024, de 5 de noviembre, por el que se adoptan medidas

La protección por cese en la actividad comprende las siguientes prestaciones (art. 329 LGSS):

- a) La prestación económica por cese, temporal o definitivo, de la actividad.
- b) El abono de la cotización a la Seguridad Social del trabajador autónomo al régimen correspondiente⁵¹.

Son requisitos para el nacimiento de la prestación (art. 330 en relación con el art. 338.1 LGSS):

- a) Estar afiliado y en alta en el RETA.
- b) Un período mínimo de cotización por cese de actividad de al menos doce meses continuados e inmediatamente anteriores al cese en la actividad.
- c) Encontrarse en situación legal de cese de actividad, suscribir el acuerdo de actividad al que se refiere el art. 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, y acreditar activa disponibilidad para la reincorporación al mercado de trabajo a través de las actividades formativas, de orientación profesional y de promoción de la actividad emprendedora a las que pueda convocarle el servicio público de empleo de la correspondiente Comunidad Autónoma.
- d) En el supuesto de cese definitivo, no haber cumplido la edad ordinaria para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador autónomo no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello.
- e) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de cese de actividad no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas

urgentes de respuesta ante los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altas (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el de noviembre de 2024. Téngase en cuenta la nueva redacción dada al mismo por la Disposición final tercera del RD-ley 8/2024, de 28 de noviembre y también su disposición transitoria única.

⁵¹ El órgano gestor se hará cargo de la cuota que corresponda durante la percepción de las prestaciones económicas por cese de actividad. La base de cotización durante ese período corresponde a la base reguladora de la prestación por cese de actividad en los términos establecidos en el art. 339, sin que, en ningún caso, la base de cotización pueda ser inferior al importe de la base mínima o base única de cotización prevista en el correspondiente régimen. Singularidades presentan las situaciones legales de cese en la actividad normadas en el art. 331 del apartado 1 letra a) epígrafes 4º y 5º; y letra d).

debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

En el caso de trabajador autónomo profesional que ejerza su actividad profesional conjuntamente con otros, con independencia de que hayan cesado o no el resto de los profesionales, tenga a uno o más trabajadores a su cargo y concurra alguna de las causas del art. 331.1 LGSS, será requisito previo al cese de actividad el cumplimiento de las garantías, obligaciones y procedimientos regulados en la legislación laboral.

Las situaciones legales de cese en la actividad son con carácter general las siguientes (art. 331 LGSS):

- a) Por la concurrencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos determinantes de la inviabilidad de proseguir la actividad económica o profesional⁵².

⁵² En caso de establecimiento abierto al público se exigirá el cierre del mismo durante la percepción del subsidio o bien su transmisión a terceros. No obstante, el autónomo titular del inmueble donde se ubica el establecimiento podrá realizar sobre el mismo los actos de disposición o disfrute que correspondan a su derecho, siempre que no supongan la continuidad del autónomo en la actividad económica o profesional finalizada. Se entenderá que existen motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes: 1.º Pérdidas derivadas del desarrollo de la actividad en un año completo, superiores al 10 por ciento de los ingresos obtenidos en el mismo periodo, excluido el primer año de inicio de la actividad. 2.º Ejecuciones judiciales o administrativas tendentes al cobro de las deudas reconocidas por los órganos ejecutivos, que comporten al menos el 30 por ciento de los ingresos del ejercicio económico inmediatamente anterior. 3.º La declaración judicial de concurso que impida continuar con la actividad, en los términos de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal. 4.º La reducción del 60 por ciento de la jornada de la totalidad de las personas en situación de alta con obligación de cotizar de la empresa o suspensión temporal de los contratos de trabajo de al menos del 60 por ciento del número de personas en situación de alta con obligación de cotizar de la empresa siempre que los dos trimestres fiscales previos a la solicitud presentados ante la Administración tributaria, el nivel de ingresos ordinarios o ventas haya experimentado una reducción del 75 por ciento de los registrados en los mismos periodos del ejercicio o ejercicios anteriores y los rendimientos netos mensuales del trabajador autónomo durante esos trimestres, por todas las actividades económicas, empresariales o profesionales, que desarrolle, no alcancen la cuantía del salario mínimo interprofesional o la de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior. En estos casos no será necesario el cierre del establecimiento abierto al público o su transmisión a terceros. 5.º En el supuesto de trabajadores autónomos que no tengan trabajadores asalariados, el mantenimiento de deudas exigibles con acreedores cuyo importe supere el 150 por ciento de los ingresos ordinarios o ventas durante los dos trimestres fiscales previos a la solicitud, y que estos ingresos o ventas supongan a su vez una reducción del 75 por ciento respecto del registrado en los mismos periodos del ejercicio o ejercicios anteriores. A tal efecto no se computarán las deudas que por incumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social o con la Administración tributaria mantenga. Se exigirá igualmente que los rendimientos netos mensuales del trabajador autónomo durante esos trimestres, por todas las actividades económicas o profesionales que desarrolle, no alcancen la cuantía del salario mínimo interprofesional o la de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior. A tal efecto

- b) Por fuerza mayor, determinante del cese temporal o definitivo de la actividad económica o profesional⁵³.
- c) Por pérdida de la licencia administrativa, siempre que la misma constituya un requisito para el ejercicio de la actividad económica o profesional y no venga motivada por la comisión de infracciones penales.
- d) La violencia de género o la violencia sexual determinante del cese temporal o definitivo de la actividad de la trabajadora autónoma.
- e) Por divorcio o separación matrimonial, mediante resolución judicial, en los supuestos en que el autónomo ejerciera funciones de ayuda familiar en el negocio de su excónyuge o de la persona de la que se ha separado, en función de las cuales estaba incluido en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social.

Con carácter general no se considerará en situación legal de cese de actividad: la de aquellos que cesen o interrumpan voluntariamente su actividad (salvo fuerza mayor determinante del cese temporal o definitivo de la actividad)⁵⁴.

Las situaciones de cese en la actividad tienen una forma de acreditarlas recogidas en el art. 332 LGSS.

no se computarán las deudas que por incumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social o con la Administración tributaria mantenga. En estos casos no será necesario el cierre del establecimiento abierto al público o su transmisión a terceros. Durante la situación excepcional de la crisis provocada por el COVID-19 se aprobaron diversas medidas extraordinarias para la protección por cese en la actividad de los trabajadores autónomos: RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, RD-Ley 24/2020, de 26 de junio, RD-ley 2/2021, de 26 de enero; RD-ley 11/2021, de 27 de mayo, y RD-ley 18/2021, de 28 de septiembre, todas ellas en relación a la reducción de la facturación de los trabajadores autónomos y su acreditación. El RD-ley 7/2024, de 11 noviembre, sobre medidas urgentes para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024, no recoge previsiones al respecto.

⁵³ Se entenderá que existen motivos de fuerza mayor en el cese temporal parcial 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 por ciento de la actividad de la empresa con relación al mismo periodo del año anterior y los ingresos mensuales del trabajador autónomo no alcance el salario mínimo interprofesional o el importe de la base por la que viniera cotizando si esta fuera inferior.

⁵⁴ Tampoco la situación de los trabajadores económicamente dependientes que tras cesar su relación con el cliente y percibir la prestación por cese de actividad, vuelvan a contratar con el mismo cliente en el plazo de un año, a contar desde el momento en que se extinguió la prestación, en cuyo caso deberán reintegrar la prestación recibida.

Por su parte, por lo que aquí pueda interesar, la situación de cese en la actividad de aquellos trabajadores autónomos que tenga la condición de socios en sociedades de capital se encuentra prevista específicamente en el art. 334 LGSS⁵⁵: la situación legal de cese de la actividad de los trabajadores autónomos incluidos en el RETA se producirá cuando cesen involuntariamente en el cargo de consejero o administrador de la sociedad o en la prestación de servicios a la misma y la sociedad haya incurrido en pérdidas en los términos previstos en el art. 331.1.a).1.º LGSS o bien haya disminuido su patrimonio neto por debajo de las dos terceras partes de la cifra del capital social. Ello se acreditará mediante el acuerdo adoptado en junta, por el que se disponga el cese en el cargo de administrador o consejero junto con el certificado emitido por el Registro Mercantil que acredite la inscripción del acuerdo. En el supuesto de cese en la prestación de servicios se requerirá la aportación del documento que lo acredite, así como el acuerdo de la Junta de reducción del capital por pérdidas. En ambos casos se requerirá la acreditación de la situación de pérdidas o de disminución del patrimonio neto en los términos antes indicados.

La duración y cuantía de la prestación se norma en los arts. 338 y 339 LGSS en los siguientes términos: a) La duración está en función del período previo cotizado que oscila entre 4 meses para una cotización entre doce y diecisiete meses y un máximo de 24 meses para una cotización de 48 meses o más⁵⁶; b) Se podrá volver a solicitar un nuevo reconocimiento de la prestación siempre que además de los requisitos legales y hayan transcurrido dieciocho meses desde el reconocimiento del último derecho; c) La base reguladora de la prestación será el promedio de las bases por las que se hubiese cotizado en los doce meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese en la actividad; d) En general la cuantía de la prestación, durante todo su período de disfrute, se determinará aplicando a la base reguladora el 70 por ciento⁵⁷; e) Hay una cuantía máxima que será del 175

⁵⁵ La LGSS contempla también otros supuestos específicos de situaciones legales de cese en la actividad: trabajadores económicamente dependientes (art. 333 LGSS); Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado (art. 335 LGSS; y trabajadores autónomos económicamente dependientes (art. 336 LGSS).

⁵⁶ Los tramos son de cinco en cinco meses de cotización y de dos en dos de período de prestación. A efectos de determinar los períodos de cotización computables se tendrán en cuenta las siguientes reglas: a) Se tendrán en cuenta exclusivamente las cotizaciones por cese de actividad efectuadas al RETA; b) Se tendrán en cuenta las cotizaciones por cese de actividad que no hubieren sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior de la misma naturaleza; c) Los meses cotizados se computarán como meses completos; d) Las cotizaciones que generaron la última prestación por cese de actividad no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior.

⁵⁷ Salvo en los supuestos previstos en los epígrafes 4.º y 5.º del art. 331.1.a) LGSS y en los supuestos de suspensión temporal parcial debidas a fuerza mayor, donde la cuantía de la prestación será del 50 por ciento.

por ciento del IPREM (incrementado 1/6), salvo cuando el trabajador autónomo tenga uno o más hijos a su cargo, en cuyo caso la cuantía será, respectivamente, del 200 por ciento o del 225 por ciento de dicho indicador. Y una cuantía mínima que será del 107 por ciento o del 80 por ciento del IPREM (incrementado en 1/6) según el trabajador autónomo tenga hijos a su cargo, o no⁵⁸.

Otros aspectos de la prestación por cese en la actividad son los relativos a la dinámica de la prestación: solicitud y nacimiento (art. 337 LGSS); suspensión del derecho (art. 340 LGSS); extinción del derecho (art. 341 LGSS); incompatibilidades (art. 342 LGSS); concurrencia de situaciones de cese en la actividad, incapacidad temporal y nacimiento y cuidado del menor (art. 343 LGSS); régimen financiero y gestión de las prestaciones (arts. 344 a 346); y régimen de obligaciones, infracciones y sanciones (arts. 347 y 348 LGSS).

5. Prestaciones complementarias, no contributivas y de otras ramas de la protección social pública

El art. 63 LGSS establece como prestaciones correspondientes a las situaciones específicamente protegidas por la Seguridad Social, con sujeción a lo dispuesto por el departamento ministerial que corresponda y en conexión con sus respectivos órganos y servicios, extenderá su acción a las prestaciones de servicios sociales, establecidas legal o reglamentariamente, de conformidad con lo previsto en el art. 42.1.e) es decir las de formación y rehabilitación de personas con discapacidad y de asistencia a las personas mayores, así como en aquellas otras materias en que se considere conveniente.

Así mismo, también de carácter complementario podrán otorgarse los beneficios de asistencia social previstos en el art. 64 y 65 LGSS, establecidas con cargo a los fondos que a tal efecto se determinen, se podrán dispensar a las personas incluidas en su campo de aplicación y a los familiares o asimilados que de ellas dependan los servicios y auxilios económicos que, en atención a estados y situaciones de necesidad, se consideren precisos, previa demostración, salvo en casos de urgencia, de que el interesado carece de los recursos indispensables para hacer frente a tales estados o situaciones. En las mismas condiciones, en los casos de separación judicial o divorcio, tendrán derecho a las prestaciones de asistencia

⁵⁸ Las cuantías máximas y mínimas no son de aplicación a los supuestos previstos en los epígrafes 4.º y 5.º del art. 331.1.a) LGSS y en los supuestos de suspensión temporal parcial debidas a fuerza mayor, donde la cuantía de la prestación será del 50 por ciento. Por otro lado, se entenderá que se tienen hijos a cargo, cuando estos sean menores de veintiséis años, o mayores con una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, carezcan de rentas de cualquier naturaleza iguales o superiores al salario mínimo interprofesional excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, y convivan con el beneficiario.

social el cónyuge o ex cónyuge y los descendientes que hubieran sido beneficiarios por razón de matrimonio o filiación. También se prevé que reglamentariamente se determinarán las condiciones de la prestación de asistencia social al cónyuge e hijos, en los casos de separación de hecho, de las personas incluidas en el campo de aplicación de la Seguridad Social. Esta asistencia social podrá ser concedida por las entidades gestoras con el límite de los recursos consignados a este fin en los Presupuestos correspondientes, sin que los servicios o auxilios económicos otorgados puedan comprometer recursos del ejercicio económico siguiente a aquel en que tenga lugar la concesión. Las ayudas asistenciales comprenderán, entre otras, las que se dispensen por tratamientos o intervenciones especiales, en casos de carácter excepcional, por un determinado facultativo o en determinada institución; por pérdida de ingresos como consecuencia de la rotura fortuita de aparatos de prótesis, y cualesquiera otras análogas cuya percepción no esté regulada en esta ley ni en las normas específicas aplicables a los regímenes especiales.

Estas prestaciones complementarias se reconocen igualdad de condiciones para todos los sujetos incluidos en el campo de aplicación del sistema de Seguridad Social.

En relación con las prestaciones del sistema de Seguridad Social nivel no contributivo el art. 42 LGSS señala como prestaciones del mismo: invalidez⁵⁹, jubilación⁶⁰, prestaciones familiares⁶¹, ingreso mínimo vital⁶². Estas prestaciones

⁵⁹ Arts. 363 a 368 y 373 LGSS. Véase art. 28 sobre incremento extraordinario de las pensiones no contributivas del RD-ley 6/2024, de 5 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el de noviembre de 2024, con la exclusión de las ayudas por daños del cómputo de ingresos a los efectos del reconocimiento del derecho o mantenimiento de determinadas prestaciones, así como de los complementos por mínimos de las pensiones contributivas de la Seguridad Social.

⁶⁰ Arts. 369 a 373 LGSS. Véase art. 28 sobre incremento extraordinario de las pensiones no contributivas del RD-ley 6/2024, de 5 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el de noviembre de 2024.

⁶¹ Arts. 351 a 362 LGSS.

⁶² Ley 19/2021, de 20 de diciembre. Véanse arts. 27 y 27.bis sobre incremento extraordinario de la prestación de ingreso mínimo vital y ampliación de plazo para solicitudes de reconocimiento del RD-ley 6/2024, de 5 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el de noviembre de 2024. Véase también el art. 53 Véase art. 52 del RD-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024, en relación con la moratoria en la reclamación del reintegro de prestaciones indebidamente percibidas en el ámbito de la Social (incluyendo también las relativas al ingreso mínimo vital).

dado su carácter no contributivo se reconocen sin distinción o exigencia o de pertenencia a ningún régimen de Seguridad Social o alternativo al sistema de Seguridad Social⁶³.

Finalmente debe también hacerse mención a la protección a la autonomía personal y atención a la dependencia recogida en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre que tiene por objeto regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad en el ejercicio del derecho subjetivo de ciudadanía a la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, en los términos establecidos en las leyes, mediante la creación de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, con la colaboración y participación de todas las Administraciones Públicas y la garantía por la Administración General del Estado de un contenido mínimo común de derechos para todos los ciudadanos en cualquier parte del territorio del Estado español⁶⁴.

II. LA PROTECCIÓN ALTERNATIVA AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL DE CARÁCTER MUTUALISTA

La Ley 30/1995, de 8 de noviembre de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados⁶⁵, introdujo importantes modificaciones en el régimen de las Mutualidades de Previsión Social ya que incorporaría a las mismas al régimen asegurador con la finalidad de fijar el objeto social de estas entidades como exclusivamente asegurador, si bien, atendiendo a su especial naturaleza, pueden, en el ámbito de otra autorización administrativa específica concedida al efecto, otorgar prestaciones sociales; depurar la regulación de sus requisitos, de modo

⁶³ Véase el art. 52 del RD-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024

⁶⁴ Véase también el RD 174/2011, de 11 de febrero, por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia establecido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia; RD 1050/2013, de 27 de diciembre, regulador del nivel mínimo de protección; RD 105º/2013, de 27 de diciembre, que regula las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. Véase art. 52 del RD-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024, en relación con la exclusión de las ayudas por daños en el cómputo de ingresos los efectos del reconocimiento del derecho o mantenimiento de determinadas prestaciones, así como de los complementos por mínimos de las pensiones contributivas de la Seguridad Social y de protección a la dependencia.

⁶⁵ Disposición derogada por la disposición derogatoria única a) del RD- Legislativo 6/2004, de 29 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados.

que éstos no puedan entenderse como los precisos para disfrutar de beneficios fiscales sino los esenciales para constituir mutualidades de previsión social; permitir, mediante el mecanismo de la autorización administrativa previa a la ampliación de prestaciones, la superación de los límites legales de las prestaciones por aquellas mutualidades que voluntariamente quieran acogerse al régimen de garantías financieras de las mutuas de seguros, constituyendo un régimen especial frente al general de mutualidades de previsión social con menores garantías y, en su consecuencia, con correlativas menores prestaciones; prohibir la actividad aseguradora a las federaciones y confederaciones de estas mutualidades, en cuanto que no constituyen entidades aseguradoras sino fenómenos asociativos de las mismas; y adecuar su procedimiento de creación al de las restantes entidades aseguradoras, evitando la confusión que actualmente se deriva de la colisión entre los arts. 7 y 17 de la Ley 33/1984, de 2 de agosto, sobre Ordenación del Seguro Privado⁶⁶.

Su Disposición Adicional decimoquinta vendría a disponer la integración en la Seguridad Social de los colegiados en los Colegios Profesionales en el sentido de aquellas personas que ejercieran una actividad por cuenta propia en los términos del art. 10.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social (texto refundido de 1994, y art. 3 del Decreto 2530/1970, de 20 de septiembre, por el que se regula el RETA que se colegien en un Colegio Profesional cuyo colectivo no haya sido integrado en dicho Régimen Especial será obligatoria la afiliación a la Seguridad Social. Al objeto de dar cumplimiento a dicha obligación podrán optar por solicitar la afiliación y/o el alta en dicho Régimen Especial o incorporarse a la Mutualidad que tenga establecida dicho Colegio Profesional. Tres años después, el art. 33 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, le daría una nueva redacción a dicha Disposición Adicional⁶⁷. La situación actual de encuadramiento de los profesionales colegiados se encuentra recogida en la Disposición Adicional decimoctava de la LGSS que viene a reproducir el contenido de aquella Disposición Adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 noviembre (ver su análisis en el capítulo III).

Interesa aquí analizar el contenido de la Disposición Adicional decimonovena de la LGSS que recoge el ámbito de protección de las mutualidades alternativas al RETA⁶⁸.

⁶⁶ Exposición de motivos de la Ley apartado 6.

⁶⁷ Disposición que sería luego derogada por la disposición derogatoria única. 3 de la LGSS.

⁶⁸ El Grupo Parlamentario Socialista en el Congreso de los Diputados ha presentado en fecha 21-11-2024 una proposición de ley que afecta al apartado 2 de esta Disposición Adicional 19ª, en los siguientes términos: "2. *Las prestaciones que se otorguen por las mutualidades en su condición de alternativas al citado régimen especial, cuando adopten la forma de renta, habrán de alcanzar en el momento de producirse cualquiera de las contingencias cubiertas a que se refiere el*

La indicada disposición viene a establecer que tales mutualidades con respecto a los profesionales afiliados deberán ofrecer mediante el sistema de capitalización individual y la técnica aseguradora bajo los que operan, de forma obligatoria, las coberturas de jubilación; incapacidad permanente; incapacidad temporal, incluyendo maternidad, paternidad (entiéndase nacimiento y cuidado de menor) y riesgo durante el embarazo; y fallecimiento que pueda dar lugar a viudedad y orfandad.

Teniendo en cuenta que las prestaciones a otorgar, si adoptan la forma de renta, han de alcanzar en el momento de producirse cualquiera de las contingencias cubiertas a, un importe no inferior al 60 por ciento de la cuantía mínima inicial que para la respectiva clase de pensión rija en el sistema de la Seguridad Social o, si resultara superior, el importe establecido para las pensiones no contributivas de la Seguridad Social. En el caso de que adopten la forma de capital, este no podrá ser inferior al importe capitalizado de la cuantía mínima establecida para caso de renta⁶⁹.

En la actualidad, como ya se indicó en el capítulo III, vienen actuando como mutualidades alternativas al RETA: Alter Mutua. Abogados y abogadas⁷⁰;

apartado anterior, un importe no inferior al 80 por ciento de la cuantía mínima inicial que para la respectiva clase de pensión rija en el sistema de la Seguridad Social o, si resultara superior, el importe establecido para las pensiones no contributivas de la Seguridad Social. Si tales prestaciones adoptaran la forma de capital, este no podrá ser inferior al importe capitalizado de la cuantía mínima establecida para caso de renta. / Se considerará, asimismo, que se cumple con la obligación de cuantía mínima de la prestación, si las cuotas a satisfacer por el mutualista, cualesquiera que sean las contingencias contratadas con la mutualidad alternativa, de entre las obligatorias a que se refiere el apartado 1, equivalen al 100 por ciento de la cuota mínima resultante de aplicar el tipo general de cotización establecido para contingencias comunes en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a la base mínima del tramo de cotización aplicable en función de sus rendimientos netos o la que se fije en cada momento.”

⁶⁹ Se considerará, asimismo, que se cumple con la obligación de cuantía mínima de la prestación, si las cuotas a satisfacer por el mutualista, cualesquiera que sean las contingencias contratadas con la mutualidad alternativa, de entre las obligatorias a que se refiere el apartado 1, equivalen al 80 por ciento de la cuota mínima que haya de satisfacerse con carácter general en este régimen especial. Las aportaciones y cuotas que los mutualistas satisfagan a las mutualidades en su condición de alternativas al mencionado régimen especial, en la parte que tenga por objeto la cobertura de las contingencias cubiertas por el mismo, serán deducibles con el límite de la cuota máxima por contingencias comunes que esté establecida, en cada ejercicio económico, en dicho régimen especial.

⁷⁰ Se presenta en su web oficial [<https://www.altermutua.com>] en los siguientes términos: “Si trabajas o quieres trabajar como abogado o abogada por cuenta propia. Alter Mutua es tu alternativa al régimen de autónomos o RETA”. Esta Mutualidad sería establecida por el Colegio de Abogados de Cataluña para la previsión social de sus colegiados. La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social el 8 de octubre de 2009, le reconoció la condición de alternativa al RETA en todo el territorio nacional, con efectos de 1 de noviembre de 2009. Véase la Resolución de 17 de septiembre de 2013 de la Comisión Nacional de la Competencia, recaída

Hermanidad Nacional de Arquitectos Superiores (HNA)⁷¹ y Previsión Mutua Aparejadores y Arquitectos Técnicos (PREMAAT)⁷²; Mutual Médica⁷³; Mutua de Ingenieros Industriales⁷⁴; Mutualidad de Previsión Social de Peritos Ingenieros Técnicos Industriales (MUPITI)⁷⁵; Mutualidad de Gestores Administrativos⁷⁶; Mutualidad de Previsión Social Procuradores de los Tribunales de España⁷⁷; Mutualidad de la Abogacía⁷⁸.

en el expediente S/0291/10 incoado contra la MUTUALIDAD GENERAL DE LA ABOGACÍA, MUTUALIDAD DE PREVISIÓN SOCIAL A PRIMA FIJA a instancia de denuncia formulada por ALTER MUTUA de PREVISIO SOCIAL DELS ADVOCATS DE CATALUNYA A QUOTA FIXA, por supuestas prácticas restrictivas de la competencia.

⁷¹ Absorbió a la Mutualidad General de Previsión Social de Químicos Españoles. Se presenta en su web oficial [<https://www.hna.es>] como “El Sistema de Previsión Personalizado (SPP) es, para los arquitectos y profesionales de la Arquitectura Técnica y Químicos que ejercen por cuenta propia (autónomos), una alternativa exclusiva a la cotización del Régimen de Autónomos de la Seguridad Social (RETA). Para aquellos que trabajan por cuenta ajena, el SPP supone el complemento perfecto a la pensión pública, creando un fondo personal, flexible e intransferible para la jubilación, con una alta rentabilidad y ahorro fiscal.”

⁷² Ambas fusionadas. Véase Orden ETD/1319/2020, de 28 de diciembre, de autorización administrativa de la fusión por absorción de Previsión Mutua de Aparejadores y Arquitectos Técnicos Mutualidad de Previsión Social a Prima Fija, por Hermanidad Nacional de Arquitectos Superiores y Químicos, Mutualidad de Previsión Social.

⁷³ Su página web [<https://mutualmedica.com>] presenta así a la Mutua: “La alternativa al seguro de autónomos. Elige la tranquilidad de ejercer la profesión médica por tu cuenta, asegurando tus coberturas al máximo nivel. El Seguro del Médico de Ejercicio Libre (MEL), es tu opción completa y personalizada al RETA.

⁷⁴ En su página web [<https://www.mutua-enginyers.com>], la presenta como “La alternativa a la Seguridad Social (RETA) Si eres ingeniero/a industrial colegiado/a y quieres ejercer por cuenta propia, antes de iniciar la actividad debes decidir entre adherirte al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) de la Seguridad Social o hacerte mutualista alternativo al RETA”

⁷⁵ Para mayor información véase su página web [<https://www.mupite.com>]. “Si eres Ingeniero Técnico Industrial, o Graduado en Ingeniería del Ámbito Industrial, tienes una opción excepcional a la hora de ejercer por cuenta propia. La Ley te permite decidir entre darte de alta como autónomo en el Régimen Especial para Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social (RETA), o darte de alta en tu Mutualidad, contratando el seguro Mupiti Profesional Digital, con lo que tendrás todas las coberturas para trabajar como autónomo que exige la normativa en vigor. Optar por darte de alta en Mupiti es optar por mayores ventajas mediante un sistema de coberturas privado, alternativo al RETA.”

⁷⁶ Para mayor información puede verse su página web: <https://mutuaga.com>.

⁷⁷ Los consejos directivos de la Mutualidad de la Abogacía, Mutualidad de Procuradores y Mutualidad de Gestores Administrativos han aprobado en abril de 2024 iniciar un proyecto de fusión por absorción sobre las Mutualidades de Procuradores y Gestores Administrativos.

⁷⁸ La Orden ETD/301/2021, 18 marzo, de autorización administrativa de la fusión por absorción de Asociación Mutualista de la Ingeniería Civil, Mutualidad de Previsión Social a Prima Fija, por Mutualidad General de la Abogacía Mutualidad de Previsión Social a Prima Fija.

Todas ellas ofrecen la protección profesional alternativa mínima obligatoria y además otras prestaciones que o bien la completan bajo diversas denominaciones: como por ejemplo: protección de ingresos (incapacidad temporal; incapacidad profesional y hospitalaria; invalidez permanente total; absoluta; dependencia); salud (seguro de salud, cobertura de gastos médicos, intervenciones quirúrgicas, servicio de bienestar); familia (: seguro de vida, accidentes, servicio decesos, orfandad y renta viudedad); ahorro (ahorro futuro, jubilación autónomos, plan de previsión asegurado, renta vitalicia)⁷⁹. O también añaden otras coberturas en muchos casos ajenas a los riesgos sociales⁸⁰: seguros patrimoniales, colectivos, profesionales, daños materiales⁸¹, etcétera.

El sistema alternativo mutualista está pasando desde hace unos dos años por un período convulso iniciado desde el colectivo de profesionales de la abogacía y procura derivado fundamentalmente por la escasa cuantía que vienen percibiendo cuando acceden a la jubilación. Por lo que estos profesionales vienen reclamando una “pasarela” de la mutualidad al RETA que les permita llevar sus ahorros de la mutualidad a la Seguridad Social para garantizar y mejorar su protección⁸².

⁷⁹ Por ejemplo: ALTER MUTUA.

⁸⁰ Hermandad de Arquitectos y de Arquitecto Técnicos.

⁸¹ Mutual Médica.

⁸² En fecha 21-11-2024 el Grupo Parlamentario Socialista en el Congreso de los Diputados ha presentado una proposición de ley de reforma de la LGSS para que se incluya dos nuevas disposiciones transitorias 45ª y 46ª, con el siguiente contenido: “*Disposición transitoria cuadragésima quinta. Cotización de los trabajadores integrados en mutualidades alternativas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos hasta 2027.* La cuota a la que se refiere el segundo párrafo del apartado 2 de la Disposición Adicional decimonovena, a satisfacer por los mutualistas, se incrementará progresivamente hasta alcanzar el 100 por ciento en 2027, de forma que en 2025 ascenderá al 86 por ciento de la cuota mínima resultante de aplicar el tipo general de cotización establecido para contingencias comunes en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a la base mínima del tramo de cotización aplicable en función de sus rendimientos netos en el ejercicio, y en 2026 al 93 por ciento de dicha cuota”. “*Disposición transitoria cuadragésima sexta.* Transferencia excepcional y voluntaria a la Tesorería General de la Seguridad Social de los derechos económicos acumulados en las mutualidades de previsión social autorizadas para actuar como alternativas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. 1. Los profesionales colegiados que estén incluidos en una mutualidad de previsión social de las previstas en el tercer párrafo del apartado 1 de la Disposición Adicional decimoctava con anterioridad al 1 de enero de 2013 podrán solicitar, en el plazo de un año desde la entrada en vigor del reglamento de desarrollo de esta disposición, la transferencia voluntaria de los derechos económicos acumulados en las mutualidades en su condición de alternativas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. Para solicitar la transferencia de los derechos económicos deberán concurrir los siguientes requisitos en el momento de la solicitud: a) Carecer del periodo mínimo para acceder a la pensión de jubilación en el sistema de Seguridad Social; b) Encontrarse en activo como profesional colegiado en la respectiva mutualidad a fecha 31 de diciembre de 2022; c) No tener la condición de pensionista a cargo de ningún régimen público ni de la respectiva mutualidad

III. CONCLUSIONES

La Ley 2/2007, de 15 de marzo, de sociedades profesionales, partía de una realidad la progresiva desaparición de la actuación aislada del profesional que iba siendo sustituida por una labor en equipo dada la creciente complejidad de sus actividades, las ventajas de la especialización y de la división del trabajo. Por eso, su objeto declarado era posibilitar la aparición de una nueva clase de profesional colegiado, que es la propia sociedad profesional, mediante su constitución con arreglo a esta Ley e inscripción en el Registro de Sociedades Profesionales del Colegio Profesional correspondiente. Partiendo de esas consideraciones entendió que en lo que se refiere a la Seguridad Social se estaría a las previsiones de la Disposición Adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre. En definitiva, su encuadramiento a efectos de protección social sería como trabajador autónomo o por cuenta propia o bien para un reducido grupo la posibilidad de optar por una Mutualidad Alternativa al RETA.

La protección que el RETA ofrecía en aquellas fechas a los profesionales autónomos poco se parece a la que actualmente se les dispensa, a la que cabría que añadir la reforma en su cotización para que se lleve atendiendo a sus ingresos reales, lo que obviamente les acercará cuantitativamente a la dispensada por el Régimen General⁸³.

alternativa. 2. Reglamentariamente se establecerán los términos y condiciones de la transferencia de derechos, y para la conversión de dichos derechos a períodos cotizados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. Para el cálculo de los citados períodos se tendrá en cuenta la base mínima de cotización que habría correspondido al trabajador de haber estado incluido en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, actualizada al IPC y aplicando a dicha base un coeficiente que se modulará en función de los años en alta en la mutualidad alternativa, tomando como referencia el 0,77 a fin de tener en cuenta las contingencias excluidas y sin que en ningún caso pueda ser inferior al 0,67 ni superior al 0,87. 3. Dicha transferencia conllevará el encuadramiento obligatorio e irreversible en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos del profesional colegiado para la actividad que determinó esta transferencia.

⁸³ Sin ánimo de ser exhaustivo, recuérdense las diversas reformas tendentes a su acercamiento al Régimen General: a) En relación con la incapacidad temporal (anterior incapacidad laboral transitoria). Prestación que es incorporada por RD 43/1984, 4 enero, con sucesivos vaivenes en orden a su cobertura obligatoria y equiparación plena de su contenido a los trabajadores incluidos en el R. General, por Ley 66/1997, 30 diciembre, RD-Ley 3/2003, 16 mayo, Ley 36/2003, 11 noviembre, RD 1273/2003, 10 octubre, RD-ley 28/2018, de 28 diciembre y RD-ley 13/2022, de 26 julio; b) Extensión progresiva para los pensionistas de las pagas extraordinarias. Y en este sentido puede verse la Ley 37/1988, 28 diciembre y DA. 1ª. RD 1584/1988, 29 diciembre del número de pagas extraordinarias; c) Facilitando el acceso a la *invalidéz* permanente y a las prestaciones por muerte y supervivencia. Lo que se lleva a cabo suprimiendo el requisito de edad mínima para acceso a la incapacidad permanente en grado de total, eliminación de exigencia de períodos previos de cotización para caso de accidente para la incapacidad permanente (si se está en alta, o situación asimilada) y equiparación en las prestaciones de muerte y supervivencia en lo

Por tanto, si se opta por la cobertura vía RETA la protección dispensada por la Seguridad Social será bastante parecida a la del Régimen General con las salvedades y singularidades indicada a lo largo de este capítulo.

Ahora bien, si se acude al sistema mutualista, hay que ser consciente de que la elección es la de un plan profesional, de coberturas mínimas obligatorias (ahorro para la jubilación, el fallecimiento del mutualista, la incapacidad permanente para el trabajo y la incapacidad temporal profesional) y además lo hace en función de la prima elegida y realizada (ajena a los ingresos reales del profesional) y basado en la capitalización individual. Ello conlleva a que si se quiere mejora la protección habrá que ir añadiendo coberturas al plan profesional con la consiguiente “cotización adicional” y que además nunca podrá acceder a otras coberturas del sistema público de Seguridad Social (complementos a mínimos, complementos por reducción de brecha de género, etcétera).

La elección por el sistema mutualista como protección social básica no parece que sea la mejor opción, otra cosa es como complemento a la que dispense el sistema de Seguridad Social.

relativo a sujetos causantes, beneficiarios, requisitos y protección, por DA Decimotercera del RD 9/1991, 11 enero. Y finalmente admitiendo para estos trabajadores del incremento del 20% en la pensión de *invalidéz* permanente total por RD 463/2003, de 15 abril; d) La progresiva extensión de la protección por maternidad y maternidad en los términos previstos en el R. General, por Ley 42/1994, 30 diciembre. O de la protección por riesgo durante el embarazo, por Ley 39/1999, 5 noviembre y RD 1251/2001, 16 noviembre. La consideración como período cotizado la situación de la suspensión de la obligación de cotizar en casos de trabajadoras autónomas víctimas de violencia de género, LO 1/2004, 28 diciembre. Otras modificaciones en el ámbito de la maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural tras la LO 3/2007, de 22 de marzo, y en la Ley 6/2017, de 24 octubre; e) En la protección por jubilación destaca la admisión de acceso –con determinadas condiciones- a la jubilación anticipada por Ley 47/1988, 23 de diciembre. También la posibilidad de compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo, por ley 6/2017, de 24 de octubre; f) Dotándoles de un sistema específico protección por “paro”, la prestación por cese en la actividad introducido por Ley 32/2010, de 5 de agosto, con sucesivas mejoras en la protección, por RD-ley 28/2018, de 28 de diciembre, RD-ley 21/2021, de 26 octubre, RD-Ley 13/2022, de 26 de julio. Y finalmente ,llegamos a un cambio significativo en su ordenación, hasta entonces separada del texto articulado de la LSS de 1966 y de los refundidos de 1974 y 1994, pues el RD-legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que aprobó un nuevo texto refundido de la LGSS incluye un título IV dedicado exclusivamente al RETA, con el significado que ello conlleva de un tratamiento homogéneo de su acción protectora en relación con los trabajadores autónomos y cuyo art. 314 “*Alcance de la acción protectora*”, vino a señalar lo siguiente: “*La acción protectora de este régimen especial será la establecida en el art. 42, con excepción de la protección por desempleo y las prestaciones no contributivas. Las prestaciones y beneficios se reconocerán en los términos y condiciones que se determinan en el presente título y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo. En todo caso, para el reconocimiento y abono de las prestaciones, los trabajadores incluidos este régimen especial han de cumplir el requisito de estar al corriente en el pago de las cotizaciones previsto en el art. 47.*” Sin olvidar el art. 26 de la Ley 20/2007, de 11 julio, Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA), relativo a la acción protectora a dispensar a los trabajadores autónomos.

IV. BIBLIOGRAFÍA

- CAVAS MARTÍNEZ, F.: Compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo autónomo, capítulo 6, en obra colectiva *Trabajo autónomo: aspectos fiscales, negociación colectiva, salud laboral, conciliación y protección social*, directora FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., Aranzadi, Pamplona, 2023
- CAVAS MARTÍNEZ, F., RODRÍGUEZ INIESTA, G. y FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: Protección Social de los Trabajadores Autónomos, capítulo IV, obra colectiva *Tratado del Trabajo Autónomo*, 3ª edición, director BARRIOS BAUDOR, G.L, Aranzadi Thomson Reuters, Pamplona, 2018.
- MUÑOZ MOLINA, J.: Protección social de socios trabajadores profesionales y de trabajadores profesionales no socios en las sociedades laborales profesionales, capítulo 11 de la obra colectiva *La Sociedad Laboral Profesional. Una figura societaria en estudio* (ALFONSO SÁNCHEZ y FARIAS BATLLE, Dir.), Aranzadi, Navarra, 2023.
- PANIZO ROBLES, J.A.: “La Seguridad Social de los socios de las Sociedades Laborales y Participadas (con ocasión de la Ley 44/2015, de 14 octubre)”, CEF laboral social, octubre 2015.
- RODRÍGUEZ INIESTA, G.: Accidente de trabajo y enfermedad profesional en el trabajo autónomo, capítulo 8, en obra colectiva *Trabajo autónomo: aspectos fiscales, negociación colectiva, salud laboral, conciliación y protección social*, directora FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., Aranzadi, Pamplona, 2023

