

¿PUEDO CONTRATAR A FAMILIARES?

No existe ningún impedimento legal para la contratación de un familiar, ahora bien, su inclusión en el Régimen General o en el Régimen Especial de Autónomos va a depender de dos cosas: el grado de parentesco y la convivencia.

Se considera <u>familiar directo</u> en función de las variables parentesco y convivencia con el empresario:

- Cónyuge.
- Descendientes, hijos y nietos.
- Ascendientes: padres y abuelos.
- Parientes hasta segundo grado, ya sea por consanguinidad o afinidad, incluyendo la adopción.

Veamos cada una de las dos opciones y las bonificaciones que nuestra legislación contempla.

¿Quién debe de darse alta como autónomo colaborador?

Los requisitos para cotizar como autónomo colaborador son:

- Familiar directo.
- Que estén ocupados en su centro o centros de trabajo de forma habitual.
 No debe de tratarse de una colaboración puntual.
- Que no estén dados de alta como trabajadores por cuenta ajena.

En resumen, en autónomo colaborador es un familiar directo del trabajador autónomo titular que trabaja para él.



En el caso de parejas de hecho, será también requisito necesario la convivencia en el mismo domicilio.

Es importante señalar en relación a estas situaciones, que el Estatuto del Trabajador Autónomo se establece que los menores de 16 años no podrán ejecutar trabajo autónomo ni actividad profesional en general, y por tanto tampoco para sus familiares.

Bonificaciones en las cuotas de los autónomos colaboradores.

El cónyuge, pareja de hecho y familiares de trabajadores autónomos por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive que se den de alta como autónomos colaboradores tendrán derecho a <u>una bonificación del 50% de la cuota durante los 18 meses inmediatamente siguientes a la fecha del alta</u>. Es requisito necesario que el autónomo colaborador suponga <u>una nueva alta</u>.

Para que la pareja de hecho acceda a este incentivo tendrá que acreditar una convivencia estable y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años con el correspondiente certificado de empadronamiento. También se exigirá la certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

La principal ventaja de ser autónomo colaborador es que al no figurar como obligado tributario en Hacienda, está exento de las obligaciones fiscales trimestrales por lo que no es necesario presentar declaraciones ni impuestos trimestrales de IVA e IRPF, que son obligadas del autónomo titular del negocio.



Por tanto, el autónomo colaborador tan solo tendrá que presentar anualmente su declaración de IRPF, como cualquier otro trabajador y pagar los impuestos que correspondan en base a los ingresos obtenidos, que deberán ser justificados con las correspondientes nóminas.

Por otro lado, el autónomo titular deberá cumplir con las <u>mismas</u> obligaciones que tiene respecto a otros trabajadores:

- Pagar las cotizaciones a la Seguridad Social del autónomo colaborador.
- Pagar su salario y entregarle la nómina correspondiente, en función de su categoría profesional y el convenio o acuerdo aplicable.
- Contabilizar estas partidas como gastos deducibles de su negocio a efectos del cálculo del rendimiento en sus propias declaraciones de impuestos. Las obligaciones fiscales no cambian, simplemente se contempla el gasto adicional.

¿Se puede contratar a un familiar bajo un contrato laboral?

Además de la excepción del hijo, explicada posteriormente, el familiar podrá demostrar que no existen los requisitos para incluirlos dentro del concepto de un familiar, y por tanto, existen las características propias de una relación laboral.

Para ello, tendrá que acreditar que cumple todas las características propias de una relación laboral que, en principio, no cumple un familiar.

Para acreditar este extremo, será necesario estudiar el caso concreto ya que existen sentencias dispares ante situaciones muy similares. No obstante, habrá de tener en cuenta los siguientes aspectos para acreditar la relación laboral:



- 1. La carga de la prueba recae sobre el trabajador para acreditar la existencia de una relación laboral.
- 2. La existencia del percibo de unos salarios establecidos por convenio, es una prueba necesaria, pero en ocasiones insuficiente.
- 3. Independencia económica respecto al empresario.
- 4. Cualquier prueba que acredite la dependencia del empresario y la ajenidad de los riesgos empresariales.
- 5. No convivencia.

Este tipo de altas se cursarán ante la Tesorería General de la Seguridad Social, además de con la documentación prevista con carácter general, acompañada de una declaración del empresario y del familiar en la que se haga constar la condición de éste como trabajador por cuenta ajena en la actividad.

El alta podrá ser denegada por la Inspección de trabajo y de la Seguridad social.

Este tipo de contratos no gozan de las bonificaciones, no obstante, sí que tendrán derecho a la prestación por desempleo.

EXCEPCIÓN: CONTRATACIÓN DE HIJO

La disposición Adicional Séptima de la Ley 20/2007 introdujo una excepción al permitir contratar por cuenta ajena a los hijos menores de 30 años aunque convivan con el trabajador autónomo.

No obstante, se trata de una situación particular con el inconveniente de que en estos casos la cotización en el Régimen General <u>no podrá incluir la</u> cobertura por desempleo.

Se otorga el mismo tratamiento a la contratación de hijos mayores de 30 años con especiales dificultades de inserción laboral, en concreto a personas



con discapacidad mental en grado igual o superior al 33% o con discapacidad física o sensorial en grado igual o superior al 65%.

Como siempre, quedamos a su disposición para resolverle cualquier duda al respecto que pudiera tener.

Un cordial saludo.

Fdo.: Fco. Javier Casero Carrillo. Abogado Tributarista, Economista Administrador Concursal. Consultor de Compliance