

EI CONTRATO DE TRABAJO PARA LA FORMACIÓN con los FAMILIARES de los socios, administradores, consejeros de sociedades mercantiles y de los empresarios individuales.

1.- El contrato de trabajo para la formación con familiares del empresario individual.

1.1.- Celebración.

El [artículo 7.2](#) LGSS establece que no tienen la consideración de trabajadores por cuenta ajena, salvo prueba en contrario, el cónyuge y los descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario, por consanguinidad o afinidad, y, en su caso, por adopción, hasta el segundo grado inclusive, siempre que estén ocupados en su centro o centros de trabajo y que convivan en su hogar y estén a su cargo.

La convivencia de hecho no se asimila a estos efectos al matrimonio.

Por lo tanto, estas personas están, en principio, **excluidas** del campo de aplicación del Régimen General, puesto que no reúnen el requisito fundamental de ser trabajadores por cuenta ajena.

Sin embargo, la propia norma legal permite que los interesados puedan **demostrar** que sí son auténticos trabajadores por cuenta ajena o asalariados, y, si lo consiguen, la TGSS tendrá que darles de alta en el Régimen General. En este sentido, el [artículo 40.1](#) del RD 84/1996 sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, establece que, al formular la afiliación o el alta de los familiares del empresario como trabajadores por cuenta ajena, se acompañará una declaración de éste (empresario) y del familiar para hacer constar su condición de trabajador por cuenta ajena en la actividad que da lugar al encuadramiento, su categoría profesional, su puesto de trabajo, la forma y cuantía de la retribución, el centro de trabajo, el horario del mismo y cuantos otros datos resulten precisos, pudiendo requerirse informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por la Dirección Provincial de la TGSS o Administración de la misma. De esta manera, se puede comprobar si se trata de verdaderos trabajadores por cuenta ajena.

Conviene precisar, no obstante, que tanto la [Ley 18/2007 \(DA 3ª \)](#), en relación con los autónomos agrarios, como la [Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo \(DA 10ª \)](#), con un carácter mucho más amplio, obligan a matizar estas pautas generales, pues admiten que el trabajador autónomo contrate «como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de treinta años, aunque convivan con él. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo». Debe conciliarse esta previsión con la presunción de trabajo familiar, en la medida que el hijo que pueda demostrar una prestación de servicios retribuidos, por cuenta ajena y de forma dependiente –lo que será usual cuando no medie convivencia- será un trabajador asalariado que tendrá derecho a toda la protección del sistema, sin limitación. En realidad, esos preceptos llevan a cabo una asimilación con el trabajador asalariado de los hijos que deberían acceder a un régimen de autónomos por el desempeño de un trabajo en el que está ausente la ajenidad.

1.2.- Bonificación de cuotas.

Supuesto previsto en la Sección 1ª del Capítulo I y en la disposición adicional tercera de la [Ley 43/2006, de 29 de diciembre](#), en el que no se podría tener derecho a las

bonificaciones en el ámbito de los Contratos de Trabajo para la Formación, por remisión del apartado número 3, del artículo 3, de la Ley 3/2012, de 06 de julio.

“Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

No será de aplicación la anterior exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a los hijos menores de treinta años, tanto si conviven o no con él, o cuando se trate de un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni este a su cargo”.

2.- El contrato de trabajo para la formación con socios, administradores y consejeros de sociedades mercantiles

2.1.- Celebración.

Establece la Ley General de la Seguridad Social, en su Disposición Adicional vigésima séptima:

“Estarán obligatoriamente incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos 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, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquélla. Se entenderá, en todo caso, que se produce tal circunstancia, cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que el trabajador posee el control efectivo de la sociedad cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias:

1.ª Que, al menos, la mitad del capital de la sociedad para la que preste sus servicios esté distribuido entre socios, con los que conviva, y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado.

2.ª Que su participación en el capital social sea igual o superior a la tercera parte del mismo.

3.ª Que su participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte del mismo, si tiene atribuidas funciones de dirección y gerencia de la sociedad.

En los supuestos en que no concurren las circunstancias anteriores, la Administración podrá demostrar, por cualquier medio de prueba, que el trabajador dispone del control efectivo de la sociedad”.

2.2.- Bonificación de cuotas.

Supuesto previsto en la Sección 1ª del Capítulo I y en la disposición adicional tercera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, en el que no se podría tener derecho a las bonificaciones en el ámbito de los Contratos de Trabajo para la Formación, por remisión del apartado número 3, del artículo 3, de la Ley 3/2012, de 6 de julio.

“Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos”.