

## **CAMBIO DE BASE DE COTIZACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS ANTES DEL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

Como en años anteriores, los trabajadores autónomos que lo deseen pueden modificar su base de cotización hasta el 30.09.2022, surtiendo efectos la modificación a partir del 1 de octubre de 2022.

Como ya indicamos en la Nota Informativa nº 7/2022, desde el 1 de enero de 2023 con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, se comenzará a aplicar el nuevo sistema de cotización en función de la previsión de los rendimientos netos del trabajador autónomo, salvo la excepción establecida en la Disposición Transitoria Sexta:

*“Los autónomos que a 31.12.2022 vinieran cotizando por una base de cotización superior a la que les correspondería por razón de sus rendimientos, podrán mantener dicha base de cotización, o una inferior a esta, aunque sus rendimientos determinen la aplicación de una base de cotización inferior o cualquiera de ellas.”*

Por tanto, si a 31.12.2022 el trabajador autónomo tuviera una base de cotización superior a la que le correspondería por razón de sus rendimientos netos en el año 2023, podrá mantenerla durante dicho año. Para ello, podrá incrementar su base de cotización antes del 30.09.2022, ya que dicha base será por la que cotice en diciembre, mes de referencia con la nueva norma.

Si el trabajador autónomo cotizase en diciembre de 2022 por una base inferior a la que le correspondería en 2023 por sus rendimientos netos, tendrá que cotizar en 2023 en función del tramo de cotización fijado en la nueva norma por dichos rendimientos.

## **MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR (Real Decreto-ley 16/2022 de 6 de septiembre)**

Con la finalidad de equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, se establecen las siguientes medidas:

### **PROTECCIÓN POR DESEMPLEO Y FOGASA**

- Se establece la protección en situación de desempleo. Será necesario un periodo previo de cotización de 360 días.
- La cotización por las contingencias de desempleo y Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) será obligatoria a partir del 1 de octubre de 2022 tanto para el empleador como para la empleada del hogar.

Si el empleador se declarase insolvente la empleada del hogar no pierde la indemnización por extinción del contrato ya que el FOGASA abonaría las cantidades hasta los límites establecidos legalmente.

- La base de cotización será la correspondiente a la de contingencias profesionales. Los tipos serán:
  - a) Desempleo: 6,05%
    - 5% a cargo del empleador
    - 1,05% a cargo de la empleada
  - b) FOGASA: 0,2% a cargo exclusivo del empleador

Los empleadores tendrán derecho a una bonificación del 80% en las aportaciones empresariales a la cotización tanto por desempleo como por FOGASA.

#### EMPLEADAS DEL HOGAR QUE PRESTEN SERVICIOS DURANTE MENOS DE 60 HORAS/MES POR EMPLEADOR

A partir del 1 de enero de 2023, los empleadores asumirán las obligaciones en materia de cotización con relación a las empleadas del hogar que presten servicios durante menos de 60 horas mensuales por persona empleadora y la asunción de las obligaciones de encuadramiento y cotización.

#### DESISTIMIENTO

Se elimina la figura del desistimiento, debiendo acreditarse a partir de ahora los motivos que puedan dar lugar a la finalización del contrato.

La extinción solo podrá producirse por:

- Disminución de ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida.
- La modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifiquen que se prescindan de la empleada del hogar.
- El comportamiento de la empleada del hogar que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza del empleador.

Además, será imprescindible:

1. Comunicación por escrito, debiendo constar la voluntad del empleador de dar por finalizada la relación laboral y la causa.
2. Indemnización: en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días por año de servicio con el límite de seis mensualidades. Deberá ponerse a disposición de la empleada simultáneamente a la comunicación de la extinción.
3. Si la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, el empleador deberá conceder un plazo de preaviso mínimo de veinte días. En los demás casos, siete días.

Bilbao, septiembre 2022