



## CIRCULAR LABORAL 11/2024

3 de abril de 2024

### **MODIFICACIONES EN LA NORMATIVA DE COTIZACIÓN EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA EL AÑO 2024.**

---

#### **I.- MOTIVO DE ESTA CIRCULAR.**

1. En nuestra precedente [Circular Laboral 4/2024](#) tratamos esta misma materia exponiendo la normativa contenida en la Orden PJC/51/2024, de 29 enero.
2. Ya advertimos, sin embargo, en esa Circular (página III) que la vigencia de su contenido era provisional hasta que se fijara el nuevo Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para el año 2024 pues las bases de cotización -fundamentalmente las mínimas- y similares dependen de la cuantía de dicho SMI.
3. El Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, estableció el nuevo SMI con efectos desde 01/01/2024, de lo cual ya dimos cuenta en otra anterior [Circular Laboral 6/2024](#).
4. Por lo expuesto, la nueva Orden PJC/281/2024, de 27 de marzo (BOE del 28/03/2024) modifica parcialmente la anterior para adaptarla cuantitativamente al reciente y también nuevo SMI.
5. Publicada esta última Orden teníamos dos alternativas: dar cuenta, simplemente, de esas modificaciones en una nueva Circular o, bien, volver a exponer en ésta íntegramente la anterior, pero con las variaciones introducidas. Al respecto, hemos optado por la última al ser su sistemática más efectiva y, sobre todo más práctica y operativa.

## **II.- (IMPORTANTE) ENTRADA EN VIGOR DE LA NUEVA NORMATIVA.**

1. Si bien entra en vigor el día siguiente de su publicación en el BOE, sus efectos lo son desde 01/01/2024 (Disposición Final 2ª).
2. Las posibles diferencias económicas correspondientes a los meses de enero y de febrero se podrán ingresar de la siguiente manera (Disposición Transitoria 1ª):
  - A) Las diferencias de cotización que se hubieran podido producir por la aplicación de lo dispuesto en esta Orden respecto a las cotizaciones practicadas a través del sistema de liquidación directa que a partir de 1 de enero de 2024 se hubieran efectuado podrán ser ingresadas sin recargo hasta el último día del mes siguiente a aquel en el que la Tesorería General de la Seguridad Social comunique la actualización de las liquidaciones de cuotas afectadas.
  - B) Las diferencias de cotización que se hubiesen podido producir por la aplicación de lo dispuesto en esta Orden respecto de las cotizaciones practicadas a través del sistema de liquidación simplificada que a partir de 1 de enero de 2024 se hubiesen efectuado serán liquidadas sin recargo alguno, una vez se disponga de los datos, programas y aplicaciones necesarios para su determinación, y se ingresarán mediante el “sistema de domiciliación en cuenta”.
  - C) Las diferencias de cotización que se hubieran podido producir por la aplicación de lo dispuesto en esta Orden respecto de las cotizaciones practicadas a través del sistema de autoliquidación que a partir de 1 de enero de 2024 se hubieran efectuado podrán ser ingresadas si recargo en el plazo que finalizará el último día del segundo mes siguiente al de la publicación de esta orden en el “Boletín Oficial del Estado” -mes de mayo de 2024-

## **NORMAS DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL DURANTE 2024.**

### **I.- REGIMEN GENERAL.**

#### **1.- Base de cotización (contingencias comunes.)**

Constituida por la remuneración devengada por la persona trabajadora en el mes a que se refiere la cotización, prorrateando por meses las percepciones de vencimiento superior al mes -pagas extras, de beneficios y similares, incluidas las que no sean periódicas y que se satisfagan dentro del ejercicio económico del año-. A tales efectos, dichas percepciones se dividirán por 365 o por 12 según la retribución del trabajador sea diaria o mensual.

Si la base de cotización resultante de lo anterior no estuviese comprendida entre la cuantía de la horquilla de la base mínima y de la máxima de la categoría profesional (ver punto 3), se cotizará por la base mínima o máxima, según que esta sea inferior o superior.

**2.- Bases de cotización para Accidentes de Trabajo, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.**

También las retribuciones que se perciban mensualmente, prorrateando igualmente las percepciones de vencimiento superior al mes y con los mismos máximo y mínimo.

**3.- Bases de cotización.**

Desde el **1 de enero de 2024**, la cotización por contingencias comunes estará limitada para cada grupo de categorías profesionales por las siguientes bases mínimas y máximas:

GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	A TIEMPO COMPLETO		A TIEMPO PARCIAL
		Bases Mínimas ----- Euros/mes Desde 01/01/2024	Bases Máximas ----- Euros/mes	Bases mínimas por hora "A tiempo parcial" ----- Euros
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.847,40	4.720,50	11,13
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	1.532,10	4.720,50	9,23
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.332,90	4.720,50	8,03
4	Ayudantes no titulados	1.323,00	4.720,50	7,97
5	Oficiales administrativos	1.323,00	4.720,50	7,97
6	Subalternos	1.323,00	4.720,50	7,97
7	Auxiliares administrativos	1.323,00	4.720,50	7,97
<b>Euros/día</b>				
8	Oficiales de primera y segunda	44,10	157,35	7,97
9	Oficiales de tercera y especialistas	44,10	157,35	7,97
10	Peones	44,10	157,35	7,97
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	44,10	157,35	7,97

**4.- Tipos de cotización.**

A partir de **1 de enero de 2024**:

**4.1.- Contingencias Comunes.**

Será del **28,30%**: **23,60%** a cargo de la Empresa y **4,70%** a cargo del trabajador.

**4.2.- Accidentes de Trabajo.**

Se siguen aplicando, a cargo exclusivo de las empresas, los tipos de las tarifas de primas establecidas en la Disposición Adicional 4ª de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de los Presupuestos Generales del Estado para 2007, en su redacción dada, con efectos de 1 de enero de 2019, por la disposición final quinta del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

**MUY IMPORTANTE:** Recordamos que se ha introducido un nuevo tipo de cotización adicional provisional -a partir de enero 2023 y a lo largo de un periodo de 10 años- denominado “*mecanismo de equidad intergeneracional*” para el sostenimiento de las pensiones de jubilación. Su porcentaje para el 2024 es del 0,70% aplicable sobre la base de cotización por contingencias comunes del cual el 0,58% va a cargo de la empresa y el 0,12% a cargo del trabajador. (Disposición Final 4ª de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones.)

**4.3.- Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.**

	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
Desempleo *	5,50 %	1,55 %	7,05 %
Fondo de Garantía Salarial	0,20 %	-----	0,20 %
Formación Profesional	0,60 %	0,10 %	0,70 %

\* La cotización por Desempleo indicada en el recuadro -que podríamos calificarla como general- es la aplicable a: a) Contratación indefinida a tiempo completo; b) Contratación indefinida a tiempo parcial; c) Fijos discontinuos; d) Contratación de duración determinada pero en las siguientes modalidades contractuales: contratos formativos: contratos de formación dual y contratos para la obtención de la práctica profesional; contratos de relevo; contratos de sustitución y contratos con trabajadores discapacitados que tengan reconocida una disminución de su capacidad física o psíquica no inferior al 33%, cualquiera que sea la modalidad de su contrato.

El resto de los contratos temporales tiene un incremento en la cotización por Desempleo como sigue:

**1) Contratos de duración determinada o temporales -circunstancias de la producción- a tiempo completo:**

8,30% (6,70% a cargo empresa y 1,60% a cargo trabajador)

**2) Contratos temporales -circunstancias de la producción- a tiempo parcial:**

8,30% (6,70% a cargo empresa y 1,60% a cargo trabajador)

**4.4.- Horas extraordinarias: cotización adicional.**

Se mantiene la cotización adicional del 14% (12% empresa y 2% trabajador), exclusivamente para las horas extraordinarias por **fuerza mayor ("las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes")**. A todas las demás horas extras, sin excepción, aunque sean de carácter estructural, según la definición que éstas tienen, se les aplicará la cotización adicional del 28,30% (23,60% a cargo empresa y 4,70% a cargo trabajador).

**5.- Cotización en los contratos a tiempo parcial.**

- a) Como regla general: en base a la remuneración efectivamente percibida y en función de las horas trabajadas en el mes que se considere, con las puntualizaciones que se indican a continuación.
- b) Para determinar la base de cotización por contingencias comunes:
  - Se computa la remuneración devengada por las horas ordinarias y complementarias realizadas en el mes a que se refiere la cotización, haya sido satisfecha diaria, semanal o mensualmente.
  - Se adiciona a dicha remuneración la parte proporcional del descanso semanal, festivos, pagas extras y similares, aunque no tengan carácter periódico y se satisfagan dentro del año natural.
  - Si la base de cotización mensual así calculada resultare inferior o superior a las establecidas en la correspondiente columna del Baremo ("*a tiempo parcial*") expuestas (multiplicando el número de horas trabajadas por sus bases horarias) se tomarán éstas como base mínima o máxima, respectivamente. (Se exponen en la última columna del Baremo de las bases mínimas y máximas).
- c) De igual modo se actuará para determinar la base de cotización por accidentes de trabajo, Desempleo, FOGASA y Formación Profesional.

**6.- Cotización adicional en contratos de duración determinada de corta duración.**

A partir del **1 de enero de 2024** los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional de 31,22 euros a cargo del empresario y a la finalización del mismo.

Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos por sustitución ni a los contratos formativos -formación dual o en alternancia y para la obtención de la práctica profesional-. Tampoco se aplicará a trabajadores incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, Empleados del Hogar, Régimen Especial para la Minería y Carbón y en la relación laboral especial de las personas artistas (incluido el personal técnico y auxiliar).

**7.- Normativa especial de cotización en los contratos para la formación y el aprendizaje y en los contratos formativos en alternancia.**

Desde **1 de enero de 2024** en estos supuestos la cotización a la Seguridad Social y por las demás contingencias protegidas se efectuará conforme a estas reglas:

**7.1.- Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes no supere la base mínima de cotización:**

- a) La cotización consistirá en una **cuota única fija mensual de 64,30 euros** por contingencias comunes (53,61 € a cargo de la empresa y 10,69 € a cargo del trabajador) y de 7,38 € por contingencias profesionales, a cargo de la empresa.
- b) La base de cotización de Desempleo será la mínima legal correspondiente sobre la que se aplicará el tipo ordinario del 7,05% (5,5% a cargo empresa y 1,55% a cargo trabajador).
- c) La cotización al Fondo de Garantía Salarial consistirá en una cuota única mensual de 4,07 € a cargo de la empresa.
- d) La cotización de Formación Profesional, una cuota única mensual de 2,26 € (2 € a cargo empresa y 0,26 € a cargo trabajador)

**7.2.-** Si la base de cotización mensual por contingencias comunes **supera la base mínima general** de cotización, a las cuotas únicas señaladas en el apartado 7.1, se añadirá a la cuantía que exceda:

- a) 28,30% por contingencias comunes (distribuida 23,60% y 4,70%) .
- b) Accidentes de Trabajo: el tipo que corresponda de la tarifa ordinaria de primas, a cargo de la empresa.
- c) Por Desempleo, FOGASA y Formación Profesional: los porcentajes ordinarios correspondientes a estos conceptos.

**7.3.-** Aquí se aplica también el porcentaje del 0,70% (0,58% a cargo empresa y 0,12% trabajador) correspondiente al denominado *“mecanismo de equidad intergeneracional”* para el sostenimiento de las pensiones de jubilación.

**8.- Cotización por los/as becarios/as (prácticas no laborales).**

Nos remitimos al contenido de nuestras [Circular Laboral 17/2023](#) y [Circular Laboral 3/2024](#) de imprescindible lectura previa para conocer debidamente el concepto y características de los/as becarios/as y su situación legal en la empresa. Aquí, por el objetivo concreto de la presente Circular, nos hemos de limitar a exponer la normativa aplicable en lo que respecta a la cotización a la Seguridad Social durante 2024.

**A. Prácticas formativas remuneradas:**

Se aplicarán las reglas de cotización correspondientes a los contratos formativos en alternancia expuestas en el apartado 7 precedente.

**B. Prácticas formativas no remuneradas:**

En estos casos la cotización consistirá en una cuota empresarial, por cada día de prácticas, de 2,67 euros por contingencias comunes -de las que se excluye la prestación de IT- y de 0,33 euros por contingencias profesionales, sin que pueda superarse la cuota máxima mensual por contingencias comunes de 60,76 euros y de 7,38 euros por contingencias profesionales.

**C. MUY IMPORTANTE:**

Para ambos supuestos -A) y B)- a las cuotas por contingencias comunes les es aplicable durante 2024 una reducción del 95%.

**D. Las prácticas formativas en ambas versiones quedan excluidas de la cotización para el “*mecanismo de equidad intergeneracional*” (0,70%)**

**II.- REGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS (RETA.)**

**1.- Bases de cotización.**

**1.1. Bases.**- Desde **1 de enero de 2024**, con independencia de los rendimientos netos obtenidos, la base máxima de cotización será de 4.720,50 euros mensuales.

Durante este año 2024 la tabla general y la tabla reducida, así como las bases máxima y mínima aplicables a los tramos de rendimientos mínimos serán las siguientes:

	Tramos rendimientos netos 2024 Euros/mes		Base mínima Euros/mes	Base máxima 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
	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
	Tramo5.	>1.850 y ≤2.030	1.062,09	2.030
Tabla general.	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.- Tipos de cotización.

a) **Contingencias comunes: 28,30%** sobre la correspondiente base. En el caso de que se tenga cubierta la incapacidad temporal en otro Régimen de la Seguridad Social, el autónomo puede optar a que se le aplique una reducción en la cuota resultante una vez aplicado ese 28,30%. La reducción lo será multiplicando un coeficiente reductor del 0,055 a dicha cuota.

b) **Contingencias profesionales:** (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales): **1,30%**.

Los autónomos que no tengan cubiertas estas contingencias efectuarán una cotización adicional equivalente al 0,10% sobre la base de cotización.

c) Se aplica también aquí el tipo adicional del **0,70%** sobre esa base en concepto de *“mecanismo de equidad intergeneracional”* para el sostenimiento de las pensiones de jubilación



**III.- SISTEMA ESPECIAL DE COTIZACIÓN EN LOS CONTRATOS AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR (SERVICIO DOMÉSTICO.)**

**1.- Bases de cotización:** Desde **1 de enero de 2024** las bases de cotización serán las que se determinan en la escala siguiente en función de la retribución percibida por las/os empleadas/os de hogar:

Tramos	REDUCCION MENSUAL				BASES DE COTIZACION
	----- Euros/mes				----- Euros/mes
1.º	Hasta	306,00			284,00
2.º	Desde	306,01	Hasta	474,00	405,00
3.º	Desde	474,01	Hasta	644,00	559,00
4.º	Desde	644,01	Hasta	814,00	729,00
5.º	Desde	814,01	Hasta	986,00	901,00
6.º	Desde	986,01	Hasta	1.153,00	1.069,00
7.º	Desde	1.153,01	Hasta	1.323,00	1.323,00
8.º	Desde	1.323,01			Retribución mensual

**2.- Tipos de cotización.**

- a) **Contingencias comunes:** 28,30% (23,60% a cargo del empleador y el 4,70% a cargo empleada/o).
- b) **Accidentes de trabajo:** El porcentaje correspondiente -1,50%- a cargo del empleador.
- c) **Desempleo:**
  - En contratos indefinidos: 7,05% (5,50% a cargo empleador y 1,55% a cargo empleada/o)
  - En contratos temporales: 8,30% (6,70% a cargo empleador y 1,50% a cargo empleada/o)
- d) **Fondo de garantía salarial (FOGASA):** 0,20% a cargo exclusivo del empleador.
- e) También se aplica aquí el porcentaje adicional en concepto de “*mecanismo de equidad intergeneracional*” para el sostenimiento de las pensiones: 0,70% (0,58% a cargo empleador y 0,12% a cargo empleada/o).

### 3.- Bonificaciones.

- a) Reducción del 20% en la aportación del empleador por contingencias comunes.
- b) Si se trata de familia numerosa y la contratación es antes del 01/04/2023, la bonificación será del 45%.
- c) Bonificación del 80% en las aportaciones del empleador por Desempleo y Fondo de Garantía Salarial.
- d) Las bonificaciones superiores que estuvieran aplicando las familias numerosas el 01/04/2023 (art. 9 Ley 40/2003, de 18 de noviembre) seguirán aplicándose, siendo, sin embargo, incompatibles con las contenidas en los apartados a) y c) precedentes.

---

*Departamento Laboral y de Seguridad Social*

*Personas de contacto:*

*Eduardo Ortega Prieto.*

*Email: [ortegap@ortega-condomines.com](mailto:ortegap@ortega-condomines.com)*

*Eduardo Ortega Figueiral.*

*Email: [ortegaf@ortega-condomines.com](mailto:ortegaf@ortega-condomines.com)*

*Jorge Barbat Soler.*

*Email: [jbarbat@ortega-condomines.com](mailto:jbarbat@ortega-condomines.com)*

*Raül Sala Cuberta.*

*Email: [rsala@ortega-condomines.com](mailto:rsala@ortega-condomines.com)*