

# Actualización de las normas de cotización para 2024



Enero 2024

## ¿Hablamos?

### María Eugenia Guzmán López

Socia de Derecho Laboral en  
PwC Tax & Legal  
[eugenia.guzman.lopez@pwc.com](mailto:eugenia.guzman.lopez@pwc.com)

### Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Senior Counselor de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[miguel.rodriguez\\_pinero.royo@pwc.com](mailto:miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com)

### Leticia Ferreiro-Mazón

Abogada en el área de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[leticia.ferreiomazon.jenaro@pwc.com](mailto:leticia.ferreiomazon.jenaro@pwc.com)

Para los responsables de recursos humanos cada año tiene unos hitos que van marcando el paso del tiempo, que condicionan directamente su actividad. Uno de ellos ha tenido lugar este martes 30 de enero, cuando se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado 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 cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024.

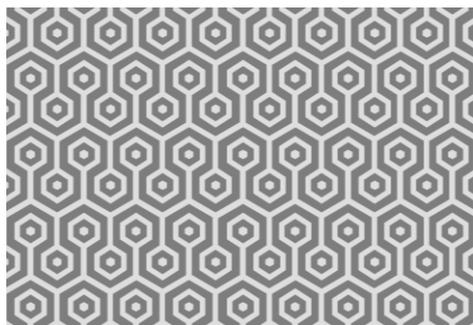
Con la aprobación y entrada en vigor de esta Orden, se desarrollan las normas legales de cotización por todos estos aspectos para el año corriente, obligando a las empresas a adaptar sus relaciones con estas entidades públicas a cuenta de sus empleados respectivos. Hay que recordar que nos encontramos en una situación de prórroga presupuestaria automática desde el 1 de enero de 2024, lo que provoca que siga siendo de aplicación el artículo 122 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, que estableció las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023 y que se prorrogan durante el año 2024. Este precepto presupuestario reconoce a las personas titulares del

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y del Ministerio de Trabajo y Economía Social la facultad conjunta para dictar las normas necesarias para la aplicación y desarrollo de lo previsto en el citado artículo. Y esto es lo que se ha hecho con esta orden.

La norma tiene efectos desde el día 1 de enero de 2024, y afecta a los aspectos fundamentales de las obligaciones de las empresas respecto de sus trabajadores. Respecto de las bases de cotización la Orden ha modificado las bases máximas, incrementándose las mismas en un 5%, y pasando de los 4.495,5€ a los 4.720,5€ mensuales (de 149,85€ a 157,35€ diarios).

Sin embargo, se han mantenido las bases de cotización mínima establecidas para 2023, las cuales seguirán siendo de 1.260,00 euros mensuales (42 euros diarios).

Cabe destacar que, en tanto no se apruebe el salario mínimo interprofesional para el año 2024 (cuya subida ya ha anunciado el Gobierno), las bases mínimas de cotización de todos los grupos profesionales previstas en la Orden tendrán carácter provisional hasta que, mediante una nueva orden ministerial, se aprueben de forma definitiva. Así ocurrió el año pasado, cuando se produjo un retraso en la aprobación del SMI del año 2023.



Otra novedad afecta al Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), esa nueva cotización que se aplicará entre 2023 y 2050, cuyo objetivo es incrementar los recursos destinados por la Seguridad Social al sistema de pensiones de cara a hacer frente a los retos coyunturales que plantea el mismo a largo plazo.

Durante 2023, este mecanismo se estableció en 0,6 puntos porcentuales, donde el 0,5% correspondía a la empresa y el 0,1% restante era responsabilidad del trabajador. Para este año la nueva cotización, vigente a partir del 1 de enero de 2024, se ha establecido en un 0,7%, asumiendo la empresa el 0,58% frente al 0,12% que asumirá el trabajador. En el caso de los trabajadores autónomos, desde el 1 de enero de 2024, con independencia de los rendimientos netos obtenidos por éstos, la base máxima de cotización será de 4.720,50 euros mensuales.

Para este año se prevé una cuota más favorable para los autónomos con ingresos más bajos, mientras que aquellos con ingresos elevados experimentarán un aumento en sus pagos. En comparación con el año 2023, quienes obtengan un rendimiento neto inferior a 670€, contarán con una base mínima de 735,29€ al mes y una base máxima de 816,98€ al mes. Mientras que, para aquellos que cuenten con un rendimiento neto superior a 6.000€, se establece una base mínima de 1.732,03€ al mes y una base máxima de 4.720,50€ al mes.

Quizás la novedad más esperada de este año haya sido la regulación, por fin, de la obligación de cotizar de los becarios. El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, modificó la disposición final décima del

Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, determinando que la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, relativa a la Inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, entrara en vigor el 1 de enero de 2024. Para hacer posible esta cotización determina sus elementos básicos, que deben ser tenidos en cuenta para dar cumplimiento a una obligación desde el primero de enero de este año.

Esta cotización de las prácticas remuneradas se aplicará también respecto a las prácticas realizadas al amparo del Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre (personas que participen en programas de formación), y del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre (prácticas no laborales en empresas), sean o no remuneradas, como ya adelantó el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, con el objetivo de incluir en el sistema de Seguridad Social a los alumnos afectados.

La cotización en el supuesto de prácticas formativas remuneradas se efectuará aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos formativos en alternancia.

En el supuesto de prácticas formativas no remuneradas, la cotización consistirá en una cuota empresarial, por cada día de prácticas, de 2,54€ por contingencias comunes excluida la prestación de incapacidad temporal y de 0,31€ por contingencias profesionales, sin que pueda superarse la cuota máxima mensual por contingencias comunes de 57,87€ y por contingencias profesionales de 7,03€.