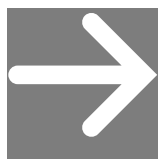


Actualización de la normativa en materia de Seguridad Social: SMI y Cotización Adicional de Solidaridad



Abril 2024

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán

Socia de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
julio.calvo.eguizabal@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Senior counselor de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
miguel.rodriiguez_pinero.royo@pwc.com

Leticia Ferreiro-Mazón

Abogada de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
leticia.ferreiomazon.jenaro@pwc.com

Se han publicado a finales de marzo dos normas en materia de Seguridad Social que afectan directamente a las cotizaciones de los trabajadores, en ambos casos como consecuencia de novedades en otras normas, producidas anteriormente y que requerían una adaptación y actualización que ahora se producen. En este periscopio desarrollamos los aspectos más relevantes de cada una de estas normas.

En primer lugar, el BOE del pasado miércoles 27 de marzo publicó el Real Decreto 322/2024, de 26 de marzo, por el que se modifican dos reglamentos en materia de Seguridad Social:

- i. El Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.
- ii. El Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

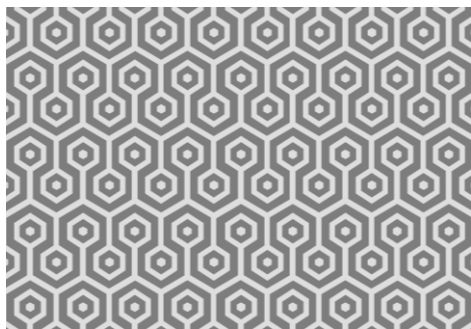
El Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, incorpora en el artículo 72 bis una nueva subsección denominada "cotización adicional de solidaridad", en la cual se desarrolla la aplicación de la citada cotización adicional a la que se refiere el artículo 19 bis de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

Esta cotización adicional se introdujo, por primera vez, mediante el Real Decreto Ley 2/2023 de 16 marzo y resultará de aplicación el 1 de enero de 2025, para aquellos importes salariales que excedan las bases máximas de cotización.

Esta medida se desplegará gradualmente. Concretamente, al final del periodo transitorio, en el año 2045, esta cotización de solidaridad supondrá el pago de cotizaciones sociales en la cuantía que resulte de aplicar los siguientes tipos sobre la parte de retribución del empleado que exceda la base máxima de cotización en los siguientes tres tramos:

- Tipo del 5,5% a la parte de retribución comprendida entre la base máxima de cotización y la cantidad superior a la referida base máxima en un 10%.
- Tipo del 6% a la parte de retribución comprendida entre el 10% superior a la base máxima de cotización y el 50%.
- Tipo del 7% a la parte de retribución que supere el 50%.

La distribución del tipo de cotización por solidaridad entre empresa y trabajador se realizará en la misma proporción en la que se distribuye el tipo de cotización por contingencias comunes.



Por otro lado, el artículo 72 bis 2, en aplicación del [artículo 29.2 de la LGSS](#), incorpora también la obligación por parte de las empresas de comunicar por medios electrónicos a la Tesorería General de la Seguridad Social los datos identificativos de los trabajadores afectados por esta cotización adicional, así como el periodo en que deban abonarse las retribuciones, el importe de las retribuciones que determinen una base de cotización que supere la base máxima de cotización aplicable y el importe de las bases de cotización comprendidas entre la base máxima y la determinada por las retribuciones computables a estos efectos. Consideramos de especial relevancia este apartado ya que supone que la Seguridad Social tenga conocimiento de los salarios elevados de los empleados de las compañías (debido a que esta cotización adicional resulta únicamente de aplicación para aquellos salarios que queden por encima de la base máxima).

Por otro lado, en relación con el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, cabe destacar que se reforma el artículo 80.4, relativo al procedimiento de reintegro de prestaciones indebidamente percibidas, posibilitando que se pueda solicitar el fraccionamiento del pago de las cantidades adeudadas en diversos plazos.

Asimismo, este mismo artículo establece que los beneficiarios del fraccionamiento ingresarán el importe de los vencimientos que se vayan produciendo mediante domiciliación en cuenta abierta en una entidad financiera autorizada para actuar como oficina recaudadora de la Seguridad Social.

La reforma del artículo 80.4 del RD 1415/2004, 11 junio, que desarrolla el reintegro de las cantidades percibidas, entrará en vigor el 1 de julio de 2024.

En segundo lugar, se ha publicado en el BOE del jueves 28 de marzo, la Orden PJC/281/2024, de 27 de marzo, por la que se modifica 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.

El objetivo de esta norma es actualizar el tope mínimo de la base de cotización a la Seguridad Social en cada uno de sus regímenes conforme al [salario mínimo interprofesional \(SMI\)](#) aprobado para este año 2024. En este sentido, cabe recordar que, el 6 de febrero de 2024 se aprobó el Real Decreto 145/2024, por el que se fijó el salario mínimo interprofesional para 2024, con efectos desde el 1 de enero de 2024. Sobre esta norma publicamos el correspondiente Periscopio.

Se verán afectados por la actualización mencionada aquellos preceptos que contengan importes vinculados directamente al salario mínimo interprofesional, así como los importes de la base mínima superiores, de forma que se incrementen en la misma proporción de dicha subida.

Finalmente, cabe señalar que aunque la orden entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE, sus efectos se retrotraen al día 1 de enero de 2024.

Ambas normas afectan a aspectos puntuales de las obligaciones empresariales, siendo reacciones a cambios anteriores. Comparten otro elemento en común, pues las dos resultan instrumentales para dos medidas, la actualización del salario mínimo interprofesional y el establecimiento de la cotización adicional de solidaridad, que tienen como efecto el incremento de los costes laborales para las empresas.