

# CÓMO LIQUIDAR LAS DIFERENCIAS DEL SMI POR LA NUEVA ORDEN DE COTIZACIÓN EN LA TGSS

**ACTUALIZADO 15/04/2024**

El día 7 del pasado mes de febrero se publicaba el **Real Decreto 145/2024**, que incrementó el SMI un 5% hasta los 1.134 euros brutos al mes en 14 pagas, 1.323 euros para quienes tengan las pagas extraordinarias prorrateadas y 15.876 euros al año; la demora en esta materialización motivó que la **Orden PJC/51/2024** de cotización, de 29 de enero, al ser previa al Real Decreto, no abordara el incremento de las bases mínimas.

Les recordamos el artículo sobre las **implicaciones para la empresa y sus trabajadores de la subida del 5% del SMI**, donde desgranamos la norma, entre otros aspectos, los conceptos salariales a los que se aplica o cómo afecta la subida al embargo de un salario. **(se adjuntan dichas implicaciones al final de esta información), (\*)**

Lo descrito en el primer párrafo calca, casi a la perfección, lo ocurrido en 2023, ya que no fue hasta finales de enero cuando se publicaba la Orden de Cotización en la que se mantuvieron intactas las bases mínimas, debido a que no era oficial una subida del SMI que se demoró hasta el día 14 de febrero del pasado año.

Es decir, en 2024, se repitió el hecho que debiera ser absolutamente excepcional, de que una subida salarial que afecta a la nómina de muchísimos trabajadores se conozca en febrero, nos adelantamos con los pasos a seguir para cumplir con la TGSS a la hora de liquidar las cuotas y es ahora cuando esta se pronuncia y RATIFICA el procedimiento que les describimos y que les mostramos a continuación.

## CÓMO DEBO REGULARIZAR LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

Publicada la nueva **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 para 2024, se producirá la liquidación de cuotas presentadas correspondientes a los períodos de liquidación de enero y febrero de 2024, que se vean afectadas por lo dispuesto en la misma. Para ello se utilizará el mismo procedimiento que se describe en el BNR 5/2022, de forma idéntica a como se produjo para el año pasado. El procedimiento, es el siguiente:

- Una vez actualizada la liquidación por la Tesorería General de la Seguridad Social, el usuario recibirá un fichero en el que se informa que la liquidación ha sido rectificadora, así como la Relación Nominal de Trabajadores de la liquidación rectificadora y el Documento de Cálculo de la nueva liquidación. Estos ficheros no se recibirán en aquellos supuestos en los que la liquidación rectificadora sea de igual importe al de la liquidación inicial.

- Si, a consecuencia de la actualización, el importe fuera superior al inicialmente calculado y por tanto se tuviera que ingresar la diferencia, podrá obtener el documento de pago TC1/31 a través del Servicio de “consulta y obtención de recibos fuera de plazo” existente en la oficina virtual del sistema RED.
- Si, a consecuencia de la actualización, el importe fuera inferior al inicialmente calculado, se podrá solicitar la devolución de las cuotas ingresadas por el procedimiento habitual.

Conforme a lo establecido en la Disposición Transitoria primera de la Orden PJC/51/2024, las liquidaciones de cuotas revisadas que presenten diferencias en la cotización se podrán ingresar sin recargo alguno 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. Por ello, se reitera la necesidad de que no se presenten liquidaciones complementarias, por diferencias hasta las nuevas bases de cotización mínimas, con el fin de evitar duplicidades posteriores.

De este modo, la [Orden PJC/281/2024](#), de 27 de marzo sitúa la base mínima en 1.323 euros: resultado de multiplicar el SMI por las 14 pagas y dividir entre los 12 meses del año o lo que es lo mismo, el SMI para quien tenga las pagas extras prorrateadas. Lo que se traduce en que la liquidación correspondiente a la nómina de enero de los trabajadores que cobran el SMI se hará conforme a la base mínima de 1.260 euros y a partir de ahí la Tesorería procederá a regularizar, **NO TENIENDO que practicar ningún tipo de liquidación complementaria.**

Esta vía parece dejar atrás, al menos para los retrasos motivados por la retroactividad del SMI, el clásico método de una Liquidación Complementaria en el que se instaba al contribuyente a la presentación del Modelo L03.

## Como conclusión:

Como apuntábamos en febrero, los tiempos están siendo idénticos a los de 2023, por lo que será la TGSS la que practique la liquidación. Además, este operar de la Tesorería parece estar consolidándose, puesto que la masiva regularización de oficio también fue la técnica utilizada para liquidar las cuotas correspondientes al aumento de bases de 2022 y su aplicación retroactiva desde 1 de septiembre de 2021.

Por eso, en principio, cabría esperar que una vez actualizada la liquidación, el usuario reciba un fichero (o notificación) con la liquidación que ha sido rectificada, la Relación Nominal de Trabajadores de la liquidación rectificativa y el Documento de Cálculo de la nueva liquidación.

Nuestro consejo para el caso de que su empresa deba cotizar por trabajadores que se encuentren en estos rangos salariales y que resulten afectados es que esté atento a la próxima notificación de la TGSS en la que se le comunicará todo aquello que requiera para la correcta liquidación.

## (\*) ¿QUÉ IMPLICA PARA LA EMPRESA Y SUS TRABAJADORES LA SUBIDA DEL 5% DEL SMI?

ACTUALIZADO 07/02/2024

El 7 de febrero se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado el [Real Decreto 145/2024](#), de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024, con efectos desde el 1 de enero de 2024, haciendo efectivo el anuncio realizado semanas atrás sobre la subida del SMI un 5% más. El incremento de 54 euros con respecto a los 1.080 de 2023, lo coloca para 2024 en 1.134 euros al mes en 14 pagas, 1.323 euros para quienes tengan las pagas extraordinarias prorrateadas y 15.876 euros al año.

### Recuerde que:

*El incremento en el SMI condiciona la cuantía de las bases mínimas de cotización, lo que repercute en la subida de las pensiones mínimas.*

Este nuevo aumento, como ya ocurrió con la subida del 8% del año 2023, se produce sin el beneplácito de las organizaciones empresariales más representativas y se refiere a la cantidad bruta que recibe en la nómina cada empleado, por lo que desde la perspectiva de la empresa, a esta cantidad habrá que aplicarle el porcentaje de cotización correspondiente a la aportación empresarial y desde la perspectiva del trabajador, será necesario descontarle las aportaciones a la seguridad social y al IRPF para obtener la cantidad neta o líquido a percibir en cada nómina.

Analicemos algunas de las cuestiones más frecuentes que se presentan cuando se produce una nueva subida del SMI.

### ¿LA SUBIDA DEL SMI SE APLICA AL SALARIO BASE O A TODOS LOS CONCEPTOS SALARIALES?

Partiendo de aquí, una pregunta recurrente es sobre **qué conceptos salariales se aplica la subida y para ello, el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores es clarividente al señalar que:**

*La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel.*

Lo que nos indica aquí la norma es la necesidad de aplicar el porcentaje de la subida a todos los conceptos que formen parte del salario, entre los que se incluyen los trienios por antigüedad y otros conceptos a los que tenga el trabajador derecho (como el plus de idiomas) e incluso asociados a la actividad como la nocturnidad, turnicidad o toxicidad. De este modo, salvo que el convenio excluya algún complemento, la empresa podrá amortiguar el incremento del SMI agrupando estos pluses junto al salario base.

No podrá compensarse esta subida con aquellos pluses que tengan naturaleza extra salarial como lo son el plus de transporte, el plus de vestuario y el resto de cantidades

que conforme al **artículo 26.2 E.T.** no se consideran salario: las indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

## ¿CÓMO AFECTA LA SUBIDA DEL SMI A UN EMBARGO DE LA NÓMINA?

A efectos de determinar la inembargabilidad del salario se tendrán en cuenta tanto el periodo de devengo como la forma de cómputo, se incluya o no el prorrateo de las pagas extraordinarias, garantizándose la inembargabilidad de la cuantía que resulte en cada caso por lo que la cantidad correspondiente al SMI no podrá ser embargable.

En particular, si junto con el salario mensual se percibiese una gratificación o paga extraordinaria, el límite de inembargabilidad estará constituido por el doble del importe del salario mínimo interprofesional mensual y en el caso de que en el salario mensual percibido estuviera incluida la parte proporcional de las pagas o gratificaciones extraordinarias, el límite de inembargabilidad estará constituido por el importe del salario mínimo interprofesional en cómputo anual prorrateado entre doce meses.

En efecto, cuando hablamos de tramos nos referimos al **artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil**, que señala:

La mejor forma de entenderlo es mediante su aplicación práctica, por lo que veamos un ejemplo:

### EJEMPLO

**Un trabajador obtiene un sueldo neto mensual de 2.400 euros.**

Los primeros 1.134 euros son inembargables, porque se corresponden con la cuantía del SMI para 2024.

Una vez descontada la cuantía del SMI nos quedaría una cantidad de 1.266 euros sobre la que aplicar los tramos a que se refiere el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, de modo que:

- Desde 1.134 euros hasta 2.268 euros (el doble del SMI) se embargará un 30%, es decir, la cantidad de 340,20 euros.
- Desde 2.268 euros hasta 2.400 euros se embargará un 50%, es decir, la cantidad de 66,00 euros.

### SOLUCIÓN

Por tanto, para un sueldo neto mensual de 2.400 euros, podrán embargarse mensualmente 406,20 euros.

Sin embargo, la cuestión plantea ciertas diferencias cuando se trata de efectuar un embargo sobre las pagas extraordinarias para el caso de que no estén prorrateadas. En estos casos el cálculo del embargo puede hacerse de dos formas:

- Una es aplicar a éstas pagas extras el límite inembargable del salario interprofesional, como si se tratase de la nómina mensual ordinaria, y a la cantidad sobrante aplicar los tramos previstos.
- La otra posibilidad es sumar la cuantía de la nómina mensual con la de la paga extra y aplicar a dicha cantidad, como cuantía inembargable, dos veces el SMI mensual (uno por la paga extra y otro por la cuantía mensual).

A la cantidad restante se le aplicará los tramos y porcentajes legalmente establecidos. Veámoslo gráficamente con otro ejemplo:

## EJEMPLO

**Un trabajador con sueldo neto de 2.000 euros al mes y dos pagas extras de 2.000 euros cada una.**

## SOLUCIÓN

- 1ª Opción: Los primeros 1.134 euros son inembargables tanto en la nómina mensual como en la paga extra, porque se corresponden con la cuantía del SMI para 2024. Una vez descontada la cuantía del SMI nos quedaría una cantidad de 866 euros, tanto en la nómina mensual como en la paga extra, sobre las que aplicar los tramos a que se refiere el Artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.
- 2ª Opción: Se suman las cuantías de la nómina mensual y de la paga extra, lo que nos daría un resultado de 4.000 euros. A dicha cantidad aplicamos, como límite inembargable, la cuantía de dos veces el SMI mensual (2.268 euros). A la cantidad restante (1.732 euros) se le aplican los tramos a que se refiere el Artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

## SMI Y EMPLEADOS DEL HOGAR:

Otra de las implicaciones de la subida del SMI es el incremento de la cuantía mínima por hora por la que serán retribuidos y retribuidas las personas trabajadoras al servicio del hogar, que pasa de 8,45 a 8,87 euros por hora efectivamente trabajada en 2024.

## Conclusión:

Con la publicación del [Real Decreto 145/2024](#), de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024, desde el 1 de enero de 2024 este suelo de contratación se sitúa en 37,8 euros/día, 1.134 euros en 14 mensualidades o 1.323 en 12 mensualidades, lo que suma un total anual de 15.876 euros. La subida, sin acuerdo con la patronal, acerca el objetivo que se planteó el gobierno de alcanzar el 60% del salario medio a final de legislatura. Por tanto, esta será la cuantía que recibirá un trabajador a jornada completa y proporcionalmente al número de horas trabajadas para el resto de empleados.