

# APUNTES DESARROLLADOS POR FRANCESC CORTES CHICO EL 18 DE JUNIO 2024

## ORDEN PJC/281/2024, DE 27-3. MODIFICA LA ORDEN PJC/51/2024, DE 29-1, QUE DESARROLLA LAS NORMAS DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, DESEMPLEO, PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD, FOGASA Y F.P. PARA 2024 (BOE 28-3)

### INTRODUCCIÓN

La situación de prórroga presupuestaria automática desde el 1-1-2024 deriva de la aplicación del **artículo 134.4** de la Constitución Española y del **artículo 38** de Ley 47/2003, de 26-11, General Presupuestaria; de esta forma, de acuerdo con el **artículo 19.1** de la Ley General de la Seguridad Social, resulta de aplicación el **artículo 122** de la Ley 31/2022, de 23-12, de Presupuestos Generales del Estado para 2023, que estableció las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, FOGASA y FP para el ejercicio 2023, y que se prorrogan durante el año 2024.

En este contexto de prórroga presupuestaria, se hace extensible durante el año 2024 la facultad conjunta que se recogía en el apartado diecisiete del citado artículo 122, a las personas titulares del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y del Ministerio de Trabajo y Economía Social, para dictar las normas necesarias para la aplicación y desarrollo de lo previsto en el citado artículo.

Por otro lado, el **Real Decreto-ley 8/2023, de 27-12**, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía, establecieron con carácter transitorio las disposiciones precisas que permitieron articular la Orden PJC/51/2024, de 29-1.

A través de ella se reproducen las bases y tipos de cotización y, en desarrollo de las facultades atribuidas por el **artículo 148** de la Ley General de la Seguridad Social, se adaptan las bases de cotización establecidas con carácter general a los supuestos de contratos a tiempo parcial. Asimismo, fija los topes máximo y mínimo de cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En lo que respecta al tope mínimo de la base de cotización a la Seguridad Social en cada uno de sus regímenes, teniendo en cuenta que el **artículo 19.2** de la Ley General de la Seguridad Social indica que el citado tope mínimo debe corresponderse con las cuantías del SMI vigente en cada momento, incrementadas en un sexto, salvo disposición expresa en contrario, matiza la referida orden que, en tanto no se apruebe el SMI para el año 2024, las bases de cotización de todos los grupos profesionales previstas en la orden tendrán carácter provisional hasta que, mediante una nueva orden, se aprueben de forma definitiva.

En este sentido, una vez se ha aprobado el [Real Decreto 145/2024, de 6-2](#), por el que se fija el SMI para 2024, con efectos desde el 1-1-2024, esta orden actualiza el tope mínimo de la base de cotización a la Seguridad Social en cada uno de sus regímenes conforme al SMI aprobado para este año 2024. De esta manera, la orden modifica parcialmente la Orden PJC/51/2024, de 29-1, en aquellos preceptos que contienen importes vinculados

directamente al SMI, así como los importes de la base mínima superiores, de forma que se incrementen en la misma proporción de dicha subida.

## **REAL DECRETO 145/2024, DE 6-2, POR EL QUE SE FIJA EL SMI PARA 2024 (BOE 7-2)**

### **INTRODUCCIÓN**

En cumplimiento del mandato al Gobierno para fijar anualmente el SMI, contenido en el [artículo 27.1](#) del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 27. Salario mínimo interprofesional.**

1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

- a) El índice de precios de consumo.
- b) La productividad media nacional alcanzada.
- c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- d) La coyuntura económica general.

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

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.

2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, tanto anual como mensual, es inembargable. A efectos de determinar lo anterior 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. 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.

Se procede mediante este real decreto a establecer las cuantías que deberán regir a partir del 1-1-2024, tanto para las personas trabajadoras que son fijas como para las que son eventuales o temporeras, así como para las empleadas y empleados de hogar.

Las nuevas cuantías representan un incremento del 5% respecto de las previstas en el Real Decreto 99/2023, de 14-2, por el que se fija el SMI para 2023, cuyos efectos fueron prorrogados hasta la aprobación del SMI para el 2024 en el marco del diálogo social, en los

términos establecidos en aquel, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, mediante el [artículo 84](#) del Real Decreto-ley 8/2023, de 27-12, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía.

### **Artículo 84. Prórroga de la vigencia del Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023.**

Hasta tanto se apruebe el real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2024 en el marco del diálogo social, en los términos establecidos en aquel, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se prorroga la vigencia del Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023.

Las nuevas cuantías, por último, son el resultado de tomar en consideración de forma conjunta todos los factores contemplados en el citado artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con lo dispuesto en el [artículo 13](#) del Real Decreto-ley 28/2018, de 28-12, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, el real decreto incorpora reglas de afectación en una disposición transitoria única con el objetivo de evitar que el incremento del SMI provoque distorsiones económicas o consecuencias no queridas en los ámbitos no laborales que utilizan el SMI a sus propios efectos.

### **Artículo 13. Habilitación para establecer reglas de afectación del salario mínimo interprofesional en normas no estatales y pactos de naturaleza privada.**

1. Se considerarán habilitadas legalmente las reglas de afectación establecidas en el real decreto que fije anualmente el salario mínimo interprofesional en relación con el incremento de su cuantía a las normas no estatales y contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a su entrada en vigor.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en contratos o pactos de naturaleza privada inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías, siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción que se establecen en los reales decretos por los que anualmente se fija el salario mínimo.

Con esta subida del 5%, de acuerdo con el Informe presentado en junio de 2021 por la Comisión Asesora para el Análisis del SMI, por un lado, se atiende de manera efectiva, al derecho a una remuneración equitativa y suficiente que proporcione a las personas trabajadoras y a sus familias un nivel de vida decoroso; y, por otro, se mantiene y consolida el objetivo de que el SMI alcance el 60% del salario medio en 2023, dando cabal cumplimiento a lo dispuesto por el Comité Europeo de Derechos Sociales en aplicación de

la Carta Social Europea y satisfaciendo el compromiso adquirido por el Gobierno en tal sentido.

Asimismo, el incremento del SMI contribuye a promover un crecimiento y una recuperación de la actividad económica sostenida, sostenible e inclusiva, al cumplimiento de la Agenda 2030, en particular de las Metas 1.2, 8.3 y 10.4 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relativas, de manera respectiva, a la erradicación de la pobreza, la promoción de políticas orientadas a la creación de puestos de trabajo decentes y a la adopción de políticas salariales que logren de manera progresiva una mayor igualdad, en especial entre mujeres y hombres, y a una mayor cohesión social.

Este real decreto cumple con los principios de buena regulación. Es eficaz y proporcional. Cumple con el principio de transparencia, es coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y cumple con el principio de eficiencia.

Este real decreto es dictado al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1. 7.<sup>a</sup> de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las CC.AA..

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 6-2-2024, **DISPONGO**:

### **Artículo 1. Cuantía del SMI.**

El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en **37,8** euros/día o **1.134** euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses.

En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.

Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata.

Para la aplicación en cómputo anual del salario mínimo se tendrán en cuenta las reglas sobre compensación que se establecen en los artículos siguientes.

### **Artículo 2. Complementos salariales.**

Al salario mínimo consignado en el artículo 1 se adicionarán, sirviendo el mismo como módulo, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales a que se refiere el **artículo 26.3** Estatuto de los Trabajadores, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.

## **Artículo 26. Del salario.**

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

3. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

4. Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

5. Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

### **Artículo 3. Compensación y absorción.**

A efectos de aplicar el último párrafo del artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a compensación y absorción en cómputo anual por los salarios profesionales del incremento del SMI, se procederá de la forma siguiente:

1. La revisión del SMI establecida en este real decreto no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo las personas trabajadoras cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo.

A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de este real decreto los devengos a que se refiere el artículo 2, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a **15.876** euros.

2. Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo las personas trabajadoras en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto.

3. Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación del apartado 1 de este artículo, debiendo, en consecuencia, ser incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a este.

### **Artículo 4. Personas trabajadoras eventuales, temporeros y temporeras, y empleadas y empleados de hogar.**

1. Las personas trabajadoras eventuales, así como las temporeras y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo a que se refiere el artículo 1, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como

mínimo, tiene derecho toda persona trabajadora, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a **53,71** euros por jornada legal en la actividad.

En lo que respecta a la retribución de las vacaciones, las personas trabajadoras a que se refiere este artículo percibirán, conjuntamente con el SMI fijado en el artículo 1, la parte proporcional de este correspondiente a las vacaciones legales mínimas en los supuestos en que no existiera coincidencia entre el periodo de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato. En los demás casos, la retribución del periodo de vacaciones se efectuará de acuerdo con el [artículo 38](#) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

### **Artículo 38. Vacaciones anuales.**

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

2. De acuerdo con el [artículo 8.5](#) del Real Decreto 1620/2011, de 14 -11, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que toma como referencia para la determinación del salario mínimo de las empleadas y empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el fijado para las personas trabajadoras eventuales y temporeras y que incluye todos los conceptos retributivos, el salario mínimo de dichas empleadas y empleados de hogar será de **8,87** euros por hora efectivamente trabajada.

## **Artículo 8. Retribuciones.**

1. El Salario Mínimo Interprofesional, fijado anualmente por el Gobierno, es aplicable en el ámbito de esta relación laboral especial, de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento laboral común. Dicho salario mínimo se entiende referido a la jornada de trabajo completa a la que se refiere el artículo 9.1 de este real decreto, percibiéndose a prorrata si se realizase una jornada inferior.

Este salario podrá ser objeto de mejora a través de pacto individual o colectivo.

2. Las percepciones salariales se abonarán por el empleador en dinero, bien en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo acuerdo con el trabajador. No obstante, en los casos de prestación de servicios domésticos con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, se podrá descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes acuerden, siempre y cuando quede garantizado el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo mensual y sin que de la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 30 por 100 del salario total.

3. Los incrementos salariales deberán determinarse por acuerdo entre las partes. En defecto de acuerdo se aplicará un incremento salarial anual igual al incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos según la publicación de la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración del mes en que se completen doce consecutivos de prestación de servicios.

4. El empleado de hogar tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año, en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. Su cuantía será la que acuerden las partes, debiendo ser suficiente para garantizar, en todo caso, el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo anual.

5. Para la retribución de los empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el salario mínimo de referencia será el que se fije en el real decreto por el que se fija anualmente el salario mínimo interprofesional para los trabajadores eventuales y temporeros y empleados de hogar, que incluye todos los conceptos retributivos; este salario mínimo se abonará íntegramente en metálico, en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

6. La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo, en la forma acordada entre las partes o, en su defecto, conforme a lo señalado en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo e Inmigración pondrá a disposición de los empleadores modelos de recibos de salarios para el cumplimiento de lo establecido en este apartado.

3. En las cuantías del salario mínimo por días u horas fijadas en los apartados anteriores se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquellas.

**Disposición transitoria única.** No afectación de la nueva cuantía del SMI en las referencias contenidas en normas no estatales y relaciones privadas.

1. De acuerdo con la habilitación legal expresa establecida en el [artículo 13](#) del Real Decreto-ley 28/2018, de 28-12, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, las nuevas cuantías del SMI que se establecen en este real decreto no serán de aplicación:

### **Artículo 13. Habilitación para establecer reglas de afectación del salario mínimo interprofesional en normas no estatales y pactos de naturaleza privada.**

1. Se considerarán habilitadas legalmente las reglas de afectación establecidas en el real decreto que fije anualmente el salario mínimo interprofesional en relación con el incremento de su cuantía a las normas no estatales y contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a su entrada en vigor.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en contratos o pactos de naturaleza privada inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías, siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción que se establecen en los reales decretos por los que anualmente se fija el salario mínimo.

a) A las normas vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto de las CC.AA., de las ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la administración local que utilicen el SMI como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, salvo disposición expresa en contrario de las propias CC.AA., de las ciudades de Ceuta y Melilla o de las entidades que integran la administración local.

b) A cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto que utilicen el SMI como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del SMI.

2. En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, salvo disposición o acuerdo en contrario, la cuantía del SMI se entenderá referida durante 2024 a la que estaba vigente a la entrada en vigor de este real decreto.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en contratos o pactos de naturaleza privada inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del SMI que se establecen para 2024 en el presente real decreto en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías, siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción que se establecen en el artículo 3.

#### **Disposición final primera. Título competencial.**

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1. 7.<sup>a</sup> de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las CC.AA..

#### **Disposición final segunda. Desarrollo y ejecución.**

Se autoriza a la Ministra de Trabajo y Economía Social para dictar, en el ámbito de sus competencias, las disposiciones de carácter general que resulten necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto.

#### **Disposición final tercera. Entrada en vigor y periodo de vigencia.**

Este real decreto entrará en vigor el 8-2, día siguiente al de su publicación en el BOE y surtirá efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de

2024, procediendo, en consecuencia, el abono del salario mínimo en el mismo establecido con efectos desde el 1-1-2024.

Por último, se incorpora un nuevo apartado 6 al artículo 45 de la orden, con el fin de regular los efectos relacionados con la cotización derivados del apartado 11 de la **disposición adicional 52ª** de la Ley General de la Seguridad Social. Resulta imprescindible regular la cotización en los casos de concurrencia en un mismo mes de periodos simultáneos o sucesivos de realización de prácticas formativas reguladas en esta disposición adicional con las situaciones de alta o asimilada al alta con obligación de cotizar.

**Artículo único.** Modificación de la Orden PJC/51/2024, de 29-1, que se desarrolla las normas de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, FOGASA y FP para el ejercicio 2024.

**Uno.** El artículo 3 queda redactado del siguiente modo:

[Artículo 3. Bases máximas y mínimas de cotización.](#)

### **Artículo 3. Bases máximas y mínimas de cotización.**

De conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria novena del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, desde el 1 de enero de 2024, la cotización al Régimen General por contingencias comunes estará limitada para cada grupo de categorías profesionales por las bases mínimas y máximas siguientes:

<b>Grupo de cotización</b>	<b>Categorías profesionales</b>	<b>Bases mínimas – Euros/mes</b>	<b>Bases máximas – Euros/mes</b>
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
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	1.532,10	4.720,50
3	Jefes Administrativos y de Taller.	1.332,90	4.720,50
4	Ayudantes no Titulados.	1.323,00	4.720,50
5	Oficiales Administrativos.	1.323,00	4.720,50
6	Subalternos.	1.323,00	4.720,50
7	Auxiliares Administrativos.	1.323,00	4.720,50
<b>Grupo de cotización</b>	<b>Categorías profesionales</b>	<b>Bases mínimas – Euros/día</b>	<b>Bases máximas – Euros/día</b>
8	Oficiales de primera y segunda.	44,10	157,35
9	Oficiales de tercera y Especialistas.	44,10	157,35
10	Peones.	44,10	157,35
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional.	44,10	157,35

**Dos.** El apartado 1 del artículo 14 queda redactado del siguiente modo:

[Artículo 14. Bases y tipos de cotización en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.](#)

### **Artículo 14. Bases y tipos de cotización en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.**

1. Base de cotización por contingencias tanto comunes como profesionales durante los períodos de actividad:

a) Desde el 1 de enero de 2024, las bases mensuales aplicables para los trabajadores incluidos en este sistema especial que presten servicios durante todo el mes se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 147 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con aplicación de las siguientes bases máximas y mínimas:

<b>Grupo de cotización</b>	<b>Categorías profesionales</b>	<b>Bases mínimas – Euros/mes</b>	<b>Bases máximas – Euros/mes</b>
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
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	1.532,10	4.720,50
3	Jefes Administrativos y de Taller.	1.332,90	4.720,50
4	Ayudantes no Titulados.	1.323,00	4.720,50
5	Oficiales Administrativos.	1.323,00	4.720,50
6	Subalternos.	1.323,00	4.720,50
7	Auxiliares Administrativos.	1.323,00	4.720,50
8	Oficiales de primera y segunda.	1.323,00	4.720,50
9	Oficiales de tercera y Especialistas.	1.323,00	4.720,50
10	Peones.	1.323,00	4.720,50
11	Trabajadores menores de 18 años.	1.323,00	4.720,50

Las empresas que opten por esta modalidad de cotización mensual deberán comunicar dicha opción a la Tesorería General de la Seguridad Social al inicio de la actividad de los trabajadores, en los términos y condiciones que determine dicho servicio común de la Seguridad Social.

Esta modalidad de cotización deberá mantenerse durante todo el período de prestación de servicios, cuya finalización deberá comunicarse igualmente a la Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos y condiciones que esta determine.

Cuando los trabajadores inicien o finalicen su actividad sin coincidir con el principio o fin de un mes natural, siempre que dicha actividad tenga una duración de, al menos, treinta días naturales consecutivos, la cotización se realizará con carácter proporcional a los días trabajados en el mes.

Esta modalidad de cotización mensual resultará de aplicación con carácter obligatorio para los trabajadores por cuenta ajena con contrato indefinido, sin incluir entre estos a los que presten servicios con carácter fijo discontinuo, respecto a los cuales tendrá carácter opcional.

b) Desde el 1 de enero de 2024, las bases diarias de cotización por jornadas reales correspondientes a cada uno de los grupos de trabajadores que realicen labores agrarias por cuenta ajena y respecto a los cuales no se hubiera optado por la modalidad de cotización prevista en el párrafo a), se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 147 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con aplicación de las siguientes bases máximas y mínimas:

<b>Grupo de cotización</b>	<b>Categorías profesionales</b>	<b>Bases mínimas diarias de cotización – Euros</b>	<b>Bases máximas diarias de cotización – Euros</b>
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	80,32	205,24
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	66,61	205,24
3	Jefes Administrativos y de Taller	57,95	205,24
4	Ayudantes no Titulados	57,52	205,24
5	Oficiales Administrativos	57,52	205,24
6	Subalternos	57,52	205,24
7	Auxiliares Administrativos	57,52	205,24
8	Oficiales de primera y segunda	57,52	205,24
9	Oficiales de tercera y Especialistas	57,52	205,24
10	Peones	57,52	205,24
11	Trabajadores menores de 18 años	57,52	205,24

Cuando se realicen en el mes natural veintidós o más jornadas reales, la base de cotización correspondiente a las mismas será la establecida en el párrafo a).

2. La base mensual de cotización aplicable para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en este sistema especial será, durante los períodos de inactividad, dentro del mes natural, la base mínima de cotización por contingencias comunes correspondiente al grupo 7 de la escala de grupos de cotización del Régimen General.

A estos efectos, se entenderá que existen periodos de inactividad dentro de un mes natural cuando el número de días naturales en que el trabajador figure de alta en el sistema especial en dicho mes sea superior al número de jornadas reales en el mismo multiplicado por 1,3636.

El número de días de inactividad del mes es la diferencia entre los días en alta laboral en el mes y el número de jornadas reales en el mes multiplicadas por 1,3636.

La cotización por los días de inactividad en el mes es el resultado de multiplicar el número de días de inactividad en el mes por la base de cotización diaria correspondiente al Régimen General y por el tipo de cotización aplicable.

3. Los tipos aplicables a la cotización de los trabajadores por cuenta ajena incluidos en este sistema especial serán los siguientes:

a) Durante los períodos de actividad:

Para la cotización por contingencias comunes, respecto a los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1, el 28,30 por ciento, siendo el 23,60 por ciento a cargo de la empresa y el 4,70 por ciento a cargo del trabajador.

Respecto a los trabajadores encuadrados en los grupos de cotización 2 a 11, el 25,42 por ciento, siendo el 20,72 por ciento a cargo de la empresa y el 4,70 por ciento a cargo del trabajador.

Para la cotización por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.

b) Durante los períodos de inactividad, el tipo de cotización será el 11,50 por ciento, siendo la cotización resultante a cargo exclusivo del trabajador.

Con efectos desde el 1 de enero de 2024, a los trabajadores que hubiesen realizado un máximo de 55 jornadas reales cotizadas en el año 2023 se les aplicará a las cuotas resultantes durante los periodos de inactividad en 2024 una reducción del 19,11 por ciento.

c) Para el mecanismo de equidad intergeneracional:

Se aplica a los períodos de actividad, el 0,70 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, del que el 0,58 por ciento será a cargo de la empresa y el 0,12 por ciento, a cargo del trabajador. Se aplica a los períodos de inactividad, el 0,70 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, a cargo del trabajador.

4. Desde el 1 de enero de 2024 se aplicarán las siguientes reducciones en las aportaciones empresariales a la cotización a este sistema especial durante los períodos de actividad con prestación de servicios:

a) En la cotización respecto a los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1, se aplicará una reducción de 8,10 puntos porcentuales de la base de cotización, resultando un tipo efectivo de cotización por contingencias comunes del 15,50 por ciento.

En ningún caso la cuota empresarial resultante será superior a 279,00 euros al mes o 12,68 euros por jornada real trabajada.

b) En la cotización respecto a los trabajadores encuadrados en los grupos de cotización 2 al 11, la reducción se ajustará a la siguiente regla:

$$\begin{aligned} & \% \text{ reducción mes o jornada año 2024} \\ & = \% \text{ reducción año 2021 a la base mes o jornada de 2024} \\ & + \left[ \frac{8,10\% - \% \text{ reducción año 2021 a la base mes o jornada de 2024}}{10} \right] \times 3 \end{aligned}$$

No obstante, la cuota empresarial resultante no podrá ser inferior a 148,25 euros mensuales o 6,74 euros por jornada real trabajada.

5. Durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como de nacimiento y cuidado del menor o por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, causadas durante la situación de actividad, la cotización se efectuará en función de la modalidad de contratación de los trabajadores:

a) Respecto de los trabajadores agrarios con contrato indefinido, la cotización durante las referidas situaciones se registrá por las normas aplicables con carácter general en el Régimen General de la Seguridad Social.

El tipo resultante a aplicar será:

1.º Para los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1, el tipo del 15,50 por ciento, aplicable a la base de cotización por contingencias comunes.

2.º Para los trabajadores encuadrados en los grupos de cotización 2 a 11, el tipo del 2,75 por ciento, aplicable a la base de cotización por contingencias comunes.

b) Respecto de los trabajadores agrarios con contrato temporal y fijo discontinuo, resultará de aplicación lo establecido en el párrafo a) en relación a los días contratados en los que no hayan podido prestar sus servicios por encontrarse en alguna de las situaciones antes indicadas.

En cuanto a los días en los que no esté prevista la prestación de servicios, estos trabajadores estarán obligados a ingresar la cotización correspondiente a los períodos de inactividad, excepto en los supuestos de percepción de los subsidios por nacimiento y cuidado del menor y corresponsabilidad en el cuidado del lactante, que tendrán la consideración de períodos de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones por jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

6. Durante la percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo, si corresponde cotizar en este sistema especial, la base de cotización será la establecida en el artículo 8.

El tipo de cotización será el 11 por ciento.

7. Para el mecanismo de equidad intergeneracional, se aplicará el tipo del 0,70 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, del que el 0,58 por ciento será a cargo del empleador y el 0,12 por ciento a cargo del trabajador.

8. Con relación a los trabajadores incluidos en el sistema especial, no resultará de aplicación la cotización adicional por horas extraordinarias a que se refiere el artículo 122

de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

**Tres.** El apartado 1 del artículo 15 queda redactado del siguiente modo:

[Artículo 15. Bases y tipos de cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.](#)

### **Artículo 15. Bases y tipos de cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.**

1. De conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria octava del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, mediante la que se suspende lo establecido en el apartado 1.a).4.º de la disposición transitoria decimosexta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en tanto se aprueba la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2024 y tras la aprobación 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, las bases de cotización por contingencias comunes a este sistema especial serán las determinadas en la escala siguiente, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar por cada relación laboral.

Tramo	Retribución mensual Euros/mes				Base de cotización
					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

A efectos de la determinación de la retribución mensual del empleado de hogar, el importe percibido mensualmente deberá ser incrementado, conforme a lo establecido en el artículo 147.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con la parte proporcional de las pagas extraordinarias que tenga derecho a percibir el empleado.

2. La base de cotización mensual a aplicar por la Tesorería General de la Seguridad Social a efectos de determinar la cuota a ingresar, en función de los datos de que aquella disponga, no podrá ser inferior a las indicadas a continuación:

a) En los casos de contratos a tiempo completo o cuando las horas de trabajo sean 160 mensuales o 40 semanales, la base de cotización no podrá ser inferior a la prevista en el tramo en el que se encuentre incluida la retribución equivalente al salario mínimo interprofesional mensual vigente, incrementado con la parte proporcional de las pagas extraordinarias que tenga derecho a percibir el empleado.

b) En los supuestos de contratos a tiempo parcial o cuando las horas de trabajo sean inferiores a 160 horas mensuales o 40 semanales y la retribución pactada sea mensual, la base de cotización no podrá ser inferior a la prevista en el tramo en el que se encuentre incluida la retribución equivalente al salario mínimo interprofesional mensual vigente incrementado con la parte proporcional de las pagas extraordinarias en proporción a la jornada pactada en el contrato.

c) En los supuestos de contratos a tiempo parcial, en aquellos casos de empleados de hogar que trabajen por horas en régimen externo habiéndose pactado una retribución por horas que incluya todos los conceptos retributivos, la base de cotización no podrá ser inferior a la prevista para el tramo en el que se incluya la retribución que resulte de multiplicar el salario mínimo por hora vigente por el número de horas mensuales de trabajo.

d) En el supuesto de que no conste a la Tesorería General de la Seguridad Social que la retribución pactada sea mensual o por horas, se considerará, a los efectos establecidos en este apartado, que la retribución pactada es mensual, sin perjuicio de que los empleadores puedan probar, a través de cualquier medio admitido en derecho, que la retribución se ha pactado por horas.

3. Desde el 1 de enero de 2024, el tipo de cotización por contingencias comunes, sobre la base de cotización que corresponda según lo indicado en el apartado anterior, será el 28,30 por ciento, siendo el 23,60 por ciento a cargo del empleador y el 4,70 por ciento a cargo del empleado.

4. Para la cotización por contingencias profesionales, sobre la base de cotización que corresponda según el apartado 1, se aplicará el tipo de cotización previsto en la tarifa de primas aprobada por la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador.

5. Para el mecanismo de equidad intergeneracional, se aplicará el tipo del 0,70 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, del que el 0,58 por ciento será a cargo del empleador y el 0,12 por ciento, a cargo del trabajador.

6. Desde el 1 de enero de 2024 será aplicable una reducción del 20 por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en este sistema especial.

Asimismo, tendrán una bonificación del 80 por ciento en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en ese sistema especial.

7. La bonificación del 45 por ciento por la contratación de cuidadores en familias numerosas, a que se refiere el apartado cuatro.6 del artículo 122 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, queda referida a las contrataciones realizadas o que se realicen antes de la fecha en que entre en vigor el desarrollo reglamentario a que alude el apartado cuatro.5 de dicho artículo o, en cualquier caso, antes del 1 de abril de 2024.

Esta bonificación será incompatible con la reducción en la cotización por contingencias comunes establecida en el primer párrafo del apartado 6 de este artículo.

8. Las bonificaciones por la contratación de empleados del hogar en familias numerosas que se estuvieran aplicando, en los términos previstos en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, antes de la fecha en que entre en vigor el desarrollo reglamentario a que alude el apartado cuatro.5 del artículo 122 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, o, en cualquier caso, antes del 1 de abril de 2024,

mantendrán su vigencia hasta la fecha de efectos de la baja de los cuidadores que den derecho a las mismas en el Régimen General de la Seguridad Social.

**Cuatro.** El apartado 1 del artículo 26 queda redactado del siguiente modo:

Artículo 26. Cotización adicional en contratos de duración determinada.

1. Desde el 1-1-2024, los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional de 29,74 **31,22** euros a cargo del empresario a la finalización del mismo.

**Cinco.** El párrafo primero del apartado 1 del artículo 31 queda redactado del siguiente modo:

Artículo 31. Bases y tipos de cotización por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional de los trabajadores por cuenta ajena.

1. La base de cotización por desempleo, FOGASA y FP de los trabajadores por cuenta ajena, en todos los regímenes de la Seguridad Social que tengan cubiertas tales contingencias, a excepción de los trabajadores incluidos en los grupos segundo y tercero del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, ..., será la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

**Seis.** Los párrafos b) y c) del apartado 2 del artículo 31 quedan redactados del siguiente modo:

Artículo 31. Bases y tipos de cotización por desempleo, FOGASA y FP de los trabajadores por cuenta ajena.

2. Los tipos de cotización serán desde el 1-1-2024 los siguientes:

a) Desempleo:

b) FOGASA: el 0,20 % a cargo de la empresa.

c) FP: el 0,70 %, del que el 0,60 % será a cargo de la empresa y el 0,10 %, a cargo del trabajador.

**Siete.** El apartado 3 del artículo 36 queda redactado del siguiente modo:

Cotización en los supuestos de contratos a tiempo parcial

Artículo 36. Bases de cotización.

## **Artículo 36. Bases de cotización.**

1. La cotización a la Seguridad Social, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se efectuará en razón de la remuneración efectivamente percibida en función de las horas trabajadas en el mes que se considere.

2. Para determinar la base de cotización mensual correspondiente a las contingencias comunes se aplicarán las siguientes normas:

Primera. Se computará la remuneración devengada por las horas ordinarias y complementarias en el mes a que se refiere la cotización, cualquiera que sea su forma o denominación, con independencia de que haya sido satisfecha diaria, semanal o mensualmente.

Segunda. A dicha remuneración se adicionará la parte proporcional que corresponda en concepto de descanso semanal y festivos, pagas extraordinarias y aquellos otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual o que no tengan carácter periódico y se satisfagan dentro del año natural.

Tercera. Si la base de cotización mensual, calculada conforme a las normas anteriores, fuese inferior a las bases mínimas que resulten de lo dispuesto en el artículo 37 o superior a las máximas establecidas con carácter general para los distintos grupos de categorías profesionales, se tomarán estas o aquellas, respectivamente, como bases de cotización.

3. Para determinar la base de cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, se computará, asimismo, la remuneración correspondiente a las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor realizadas, teniéndose en cuenta las normas primera y segunda del apartado anterior. En ningún caso, la base así obtenida podrá ser superior al tope máximo señalado en el artículo 2.1, ni inferior, desde el 1 de enero de 2024, a 7,97 euros por cada hora trabajada.

Con independencia de su inclusión en la base de cotización por desempleo, en el cálculo de la base reguladora de la prestación se excluirá la retribución por estas horas extraordinarias.

4. La remuneración que obtengan los trabajadores a tiempo parcial por el concepto de horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor a las que se refiere el artículo 35.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda sujeta a la cotización adicional regulada por el artículo 5.

**Ocho.** El apartado 1 del artículo 37 queda redactado del siguiente modo:

Cotización en los supuestos de contratos a tiempo parcial

[Artículo 37. Bases mínimas de cotización por contingencias comunes.](#)

### **Artículo 37. Bases mínimas de cotización por contingencias comunes.**

1. Desde el 1 de enero de 2024, las bases mínimas por horas aplicables a los contratos de trabajo a tiempo parcial serán las siguientes:

<b>Grupo de cotización</b>	<b>Categorías profesionales</b>	<b>Base mínima por hora – Euros</b>
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.	11,13
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	9,23
3	Jefes Administrativos y de Taller.	8,03
4	Ayudantes no Titulados.	7,97
5	Oficiales Administrativos.	7,97
6	Subalternos.	7,97
7	Auxiliares Administrativos.	7,97
8	Oficiales de primera y segunda.	7,97
9	Oficiales de tercera y Especialistas.	7,97
10	Trabajadores mayores de dieciocho años no cualificados.	7,97

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Base mínima por hora – Euros
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional.	7,97

2. La base mínima mensual de cotización será el resultado de multiplicar el número de horas realmente trabajadas por la base mínima horaria que se establece en el apartado anterior.

**Nueve.** El artículo 41 queda redactado del siguiente modo:

[Artículo 41. Base mínima de cotización respecto de los socios de cooperativas de trabajo asociado, en los supuestos de contrato a tiempo parcial.](#)

**Artículo 41. Base mínima de cotización respecto de los socios de cooperativas de trabajo asociado, en los supuestos de contrato a tiempo parcial.**

La base de cotización por contingencias comunes y profesionales de los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que hubieran optado en sus estatutos por asimilar a los socios trabajadores a trabajadores por cuenta ajena, incluidos en razón de la actividad de la cooperativa en el Régimen General, en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, en los supuestos de prestación de servicios a tiempo parcial, no podrá ser inferior a las cuantías que para los diferentes grupos de cotización se indican a continuación:

Grupo de cotización	Base mínima mensual – Euros
1	831,30
2	612,90
3	533,10
4 a 11	529,20

Con independencia de las bases mínimas establecidas en la tabla anterior, si la base de cotización calculada en función del número de horas trabajadas fuese superior a las de la tabla, se deberá cotizar por dicha base de cotización.

**Diez.** El artículo 42 queda redactado del siguiente modo:

[Artículo 42. Cotización en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.](#)

## **Artículo 42. Cotización en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.**

Con independencia del número de horas de trabajo realizadas en cada jornada, la base de cotización de los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios no podrá tener desde el 1 de enero de 2024 una cuantía inferior a 57,52 euros/día.

**Once.** El [artículo 44](#) queda redactado del siguiente modo:

Cotización en los contratos para la formación y el aprendizaje y en los contratos formativos en alternancia

[Artículo 44. Determinación de las cuotas.](#)

### CAPÍTULO IV

## **Cotización en los contratos para la formación y el aprendizaje y en los contratos formativos en alternancia**

### **Artículo 44. Determinación de las cuotas.**

Desde el 1 de enero de 2024, la cotización a la Seguridad Social y por las demás contingencias protegidas respecto a los trabajadores que hubieran celebrado un contrato para la formación y el aprendizaje o un contrato de formación en alternancia, se efectuará conforme a las siguientes reglas:

Primera: cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, no supere la base mínima mensual de cotización de dicho régimen:

1.º La cotización a la Seguridad Social consistirá en una cuota única mensual de 64,30 euros por contingencias comunes, de los que 53,61 euros serán a cargo del empresario y 10,69 euros, a cargo del trabajador, y de 7,38 euros por contingencias profesionales, a cargo del empresario, de los que 3,82 corresponden a incapacidad temporal y 3,56 a invalidez, muerte y supervivencia.

2.º La base de cotización por desempleo será la base mínima correspondiente a las contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a la que será de aplicación el tipo y la distribución del mismo a que se refiere el artículo 31.2.a). 1.º

3.º La cotización al Fondo de Garantía Salarial consistirá en una cuota mensual de 4,07 euros, a cargo del empresario.

4.º La cotización por formación profesional consistirá en una cuota mensual de 2,26 euros, de los que 2,00 euros serán a cargo del empresario y 0,26 euros, a cargo del trabajador.

Segunda: cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, supere la base mínima mensual de cotización de dicho régimen, a las cuotas únicas a que se refiere la regla primera se les sumarán las cuotas resultantes de aplicar, al

importe en que la base de cotización exceda de la base mínima, los siguientes tipos de cotización:

1.º Para la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, el 28,30 por ciento, del que el 23,60 por ciento será a cargo del empresario y el 4,70 por ciento, a cargo del trabajador, y para la cotización por contingencias profesionales, el tipo que corresponda de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, a cargo del empresario.

2.º Para la cotización por desempleo, al Fondo de Garantía Salarial y por formación profesional, los tipos y la distribución de los mismos a que se refieren los párrafos a). 1.º, b) y c) del apartado 2 del artículo 31.

Tercera: para el mecanismo de equidad intergeneracional, se aplicará el tipo del 0,70 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, del que el 0,58 corresponderá al empresario y 0,12, al trabajador, sobre la base de cotización mínima del Régimen General de la Seguridad Social.

Cuarta: durante la percepción de la prestación por desempleo, la cotización a la Seguridad Social se efectuará conforme a lo previsto en el artículo 8.6.

Quinta: las retribuciones que perciban los trabajadores en concepto de horas extraordinarias estarán sujetas a la cotización adicional regulada en el artículo 5.

**Doce.** Los apartados 2 y 3 del artículo 45 quedan redactados del siguiente modo:

**Trece.** Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 45 con la siguiente redacción:

Cotización en las prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en los programas de formación

[Artículo 45. Cotización en el año 2024 por la realización de prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación](#)

### **Artículo 45. Cotización en el año 2024 por la realización de prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, previstas en el apartado tres de la disposición transitoria novena del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre.**

1. La cotización en el supuesto de prácticas formativas remuneradas previstas en la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se efectuará aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos formativos en alternancia, a excepción de lo establecido en el ordinal 2.º del apartado 1 de la disposición adicional cuadragésima tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y con exclusión de las cuotas correspondientes a desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional.

2. La cotización establecida en el apartado anterior se aplicará también respecto de las prácticas realizadas al amparo del Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, y del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

3. En el supuesto de prácticas formativas no remuneradas, de conformidad con el apartado 7.a) de la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la cotización consistirá en una cuota empresarial, por cada día de prácticas, de 2,67 euros por contingencias comunes excluida la prestación de

incapacidad temporal y de 0,33 euros por contingencias profesionales, sin que pueda superarse la cuota máxima mensual por contingencias comunes de 60,76 euros y por contingencias profesionales de 7,38 euros, de los que 3,82 euros corresponden a la contingencia de incapacidad temporal y 3,56 euros a la de incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

De la cuota diaria por contingencias profesionales de 0,33 euros, 0,17 euros corresponderán a la contingencia de incapacidad temporal y 0,16 euros a las contingencias de incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

4. En el año 2024, para ambos casos de prácticas, a las cuotas por contingencias comunes les resultará de aplicación la reducción del 95 por ciento establecida en el apartado 5.b) de la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, sin que les sea de aplicación otros beneficios en la cotización distintos a esta reducción. A estas reducciones de cuotas les resultará de aplicación lo establecido en el artículo 20 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a excepción de lo establecido en sus apartados 1 y 3.

5. Las prácticas formativas, tanto en el caso de las remuneradas como no remuneradas, quedan excluidas de la cotización finalista para el mecanismo de equidad intergeneracional.

6. En el caso de las prácticas formativas remuneradas y no remuneradas, la entidad, organismo, empresa o institución que asuma la condición de empresario deberá solicitar, en cualquier caso, el alta y la baja, conforme a lo establecido en el apartado 4 de la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y comunicar el número de días de prácticas realizadas, de conformidad con lo dispuesto en los apartados 4 y 7 de la citada disposición adicional. A efectos de lo establecido en el apartado 11 de dicha disposición adicional, las prácticas realizadas en cada mes se considerarán efectuadas en los días naturales de dicho mes que no se superpongan con los períodos a que se refiere el primer párrafo de dicho apartado.

#### **Disposición transitoria única. Ingreso de diferencias de cotización.**

El ingreso de las diferencias de cotización que se puedan producir como consecuencia de las modificaciones efectuadas por esta orden respecto de las cotizaciones ya practicadas se realizará en los términos previstos en la **disposición transitoria 1ª** de la Orden PJC/51/2024, de 29-1.

#### **Disposición final primera. Facultades de aplicación.**

La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social resolverá cuantas cuestiones de índole general puedan plantearse en la aplicación de esta orden.

#### **Disposición final segunda. Entrada en vigor.**

La presente orden entrará en vigor el 29-3, día siguiente al de su publicación en el BOE, con efectos desde el día 1-1-2024.