

INCREMENTO DE COTIZACIONES SOCIALES

En enero de 2024, todas las empresas han podido observar un incremento de sus cotizaciones a la Seguridad Social, a través de la subida de la cotización adicional del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), como consecuencia del Real Decreto-ley 2/2023 de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Ha supuesto un aumento de cotizaciones por contingencias comunes, repartido entre la empresa y el trabajador con la misma distribución que en las cotizaciones sociales, cuya vigencia y progresión porcentual se experimentará hasta 2050 de la siguiente manera:

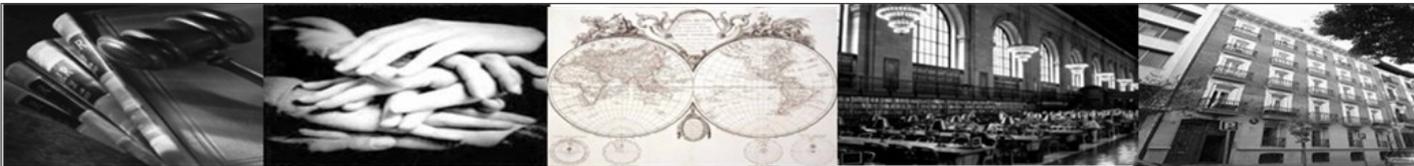
- En el año 2024, hemos podido observar una subida del MEI del 0,70%, correspondiendo el 0,58% de cada nómina pagarlo a la empresa, mientras que el 0,12% lo asume el trabajador.
- En el ejercicio 2025, será una subida del 0,80%, de los cuales la empresa asume el 0,67%, y el trabajador el 0,13%.
- En el ejercicio 2026, será una subida del 0,90%, de los cuales la empresa asume el 0,75%, y el trabajador el 0,15%.
- En el ejercicio 2027, será una subida de un 1%, de los cuales la empresa asume el 0,83%, y el trabajador el 0,17%.
- En el ejercicio 2028, será una subida de un 1,10%, de los cuales la empresa asume el 0,92%, y el trabajador el 0,18%.
- En el ejercicio 2029, será una subida de un 1,2%, de los cuales la empresa asume el 1%, y el trabajador el 0,2%.

En los ejercicios comprendidos entre los años 2030 al 2050, se mantendrá el 1,2%, de los cuales tanto la empresa como el trabajador asumirán el 0,6%.

Además, el próximo 1 de enero de 2025, entrará en vigor la llamada “cuota de solidaridad”, que gravará por primera vez el tramo de salario que se sitúa por encima de la base máxima de cotización.

Esta cuota busca generar ingresos adicionales que se destinarán al pago de las pensiones, y afectará a los trabajadores con salarios superiores a la base máxima de cotización fijada en cada ejercicio por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. La cuota será a distribuir entre la empresa y el trabajador en la misma proporción que la distribución del tipo de cotización por contingencias comunes.

El objetivo de estas medidas, tanto de la subida de cotización adicional del Mecanismo de Equidad Intergeneracional como de la cuota de solidaridad, es reforzar los ingresos de la Seguridad Social.



EQUIPO

Luis Manuel Jara Rolle

Socio Director

ljara@grupoalae.com

Dolores Angulo Martínez

Abogado

dangulo@grupoalae.com

El contenido de la presente Newsletter de ALAE ABOGADOS tiene carácter de información general y no supone asesoramiento profesional de ningún tipo o recomendación de inversión, y por lo tanto, no debe ser usado en tal sentido. Ninguna de las afirmaciones o expresiones aquí contenidas tendrá la consideración de oferta de productos o servicios.

El contenido de la presente no pretende ser exhaustivo ni actualizado. ALAE ABOGADOS no se responsabiliza de la exactitud, plenitud, comerciabilidad o aptitud para un propósito específico de la información contenida en la presente Newsletter. ALAE ABOGADOS recomienda consultar con un profesional con anterioridad al uso de cualquier información contenida en nuestra Newsletter.

ALAE ABOGADOS no asume ninguna responsabilidad por cualquier acción, judicial o no, llevada a cabo en relación con la información contenida en la presente Newsletter, o por los daños directos o indirectos derivados del uso de la información contenida en esta Newsletter, su contenido o servicio.

Asimismo, ALAE ABOGADOS no asume ninguna responsabilidad por los enlaces a cualquier sitio web a los que se hayan hecho referencia en esta Newsletter.

Si no desea seguir recibiendo información de ALAE ABOGADOS por favor responda a este mensaje con la frase "Dar de baja".



ALAE ABOGADOS

T: +34 917 817 407

info@grupoalae.com

www.grupoalae.com

C/ Recoletos, 6 2º I

28001 Madrid