

TRAMO DE COTIZACIÓN SOLIDARIA PARA SUELDOS ALTOS

La reforma del sistema de cotizaciones de la Seguridad Social ha introducido, a partir de 2025, un mecanismo adicional conocido como cotización solidaria para salarios altos.

Esta figura afecta a las retribuciones que superan la base máxima de cotización, tradicionalmente fijada cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Hasta ahora, los salarios por encima de ese límite quedaban exentos de cotización adicional, lo que generaba una cierta desconexión entre la remuneración real de los empleados con sueldos elevados y el esfuerzo contributivo de las empresas.

La nueva norma corrige esa situación mediante un recargo progresivo aplicable sobre la parte del salario que excede la base máxima. Los aspectos técnicos clave de esta medida son los siguientes:

1. Naturaleza jurídica: no se trata de una nueva contingencia, sino de una cuota adicional destinada a reforzar la financiación del sistema. A diferencia de las cotizaciones ordinarias, no genera derechos de pensión para el trabajador. Es, por tanto, una aportación neta de carácter solidario, sin contraprestación adicional para el trabajador.
2. Ámbito de aplicación: afecta a trabajadores del Régimen General cuyas retribuciones superan la base máxima de cotización. En 2025, esa base máxima se sitúa en 4.720 €/mes (56.640 €/año).
3. Tramos progresivos: la cotización solidaria se aplica sobre el exceso salarial, con porcentajes crecientes. Por ejemplo:
 - Primer tramo (hasta +10% sobre la base máxima): 5,5%
 - Segundo tramo (del +10% al +50% sobre la base máxima): 6%
 - Tercer tramo (exceso superior al +50% sobre la base máxima): 7%

El tipo se reparte entre empresa y trabajador, siguiendo una lógica similar a las cotizaciones ordinarias, con mayor carga para la parte empresarial (aproximadamente 83% empresa – 17% trabajador).

4. Cálculo práctico: para un salario bruto anual de 80.000 €, la cotización ordinaria se aplica sobre 56.640 €. El exceso son 23.360 €, al que se aplican los nuevos tipos progresivos, generando una cuota solidaria adicional.

TRAMO DE COTIZACIÓN SOLIARIA PARA SUELDOS ALTOS

Vamos a ver, a continuación, un ejemplo práctico aplicado a una empresa. Supongamos que una compañía tiene 10 directivos con salario medio de 80.000 €/año.

- Salario que excede la base máxima: $23.360 \text{ €} \times 10 = 233.600 \text{ €}$.
- Cuota solidaria media (6%): 14.016 € adicionales de coste.
- Reparto:
 - Empresa: 11.650 € aprox.
 - Trabajadores: 2.366 € aprox.

Este importe se suma a las cotizaciones ordinarias, sin generar derechos adicionales, es decir, sin contrapartida adicional para empresas ni trabajadores. De este sencillo ejemplo, se derivan claramente las implicaciones para la práctica empresarial

- Incremento del coste salarial indirecto: las empresas con plantillas de alta cualificación y sueldos elevados, como despachos profesionales, consultoras, tecnológicas o grandes industrias, verán aumentar de forma notable su carga social.
- Efecto en la política retributiva: algunas compañías pueden optar por trasladar parte de la compensación hacia fórmulas de retribución flexible o beneficios no salariales (planes de pensiones de empleo, seguros médicos, retribución en especie optimizada fiscalmente), que no computan dentro de la base sujeta al recargo.
- Impacto en la atracción de talento: el trabajador percibe menos salario neto disponible en la parte alta de su retribución, lo que puede condicionar la negociación con perfiles directivos o altamente especializados.

Desde una perspectiva empresarial, esta cotización solidaria debe verse como un impuesto encubierto sobre la alta remuneración laboral, ya que incrementa la recaudación sin contrapartida en derechos sociales. La gestión óptima pasa por:

- Revisar los paquetes de compensación global para reestructurar la parte fija y la parte variable.
- Potenciar las vías de retribución diferida y flexible para optimizar la carga fiscal y de Seguridad Social.
- Evaluar el impacto sectorial, ya que los sectores con mayor presencia de salarios elevados serán los más afectados.
- Trasladar esta nueva variable a los presupuestos de personal y previsiones de costes 2025-2026, integrándola en el control financiero.