

I'm not a robot





## Seguridad social 2025

La seguridad social y el sistema de pensiones en Colombia enfrentan transformaciones relevantes de cara al 2025, marcando un antes y un después en la protección económica de los ciudadanos. Con la implementación de una reforma pensional estructural en proceso, el país se enfrenta a cambios que se irán dando de forma progresiva. Estas medidas prometen redefinir el panorama para trabajadores, pensionados y sectores más vulnerables, estableciendo pilares que se adaptan a las necesidades de todos los colombianos. A partir del 1 de julio de 2025, Colombia implementará una reforma pensional que busca garantizar un acceso más equitativo y universal a las pensiones. Este cambio, aprobado por el Congreso de la República, implica una reestructuración significativa en la administración de los recursos y el diseño del sistema de seguridad social. La administración centralizada por Colpensiones y un nuevo esquema de pilares marcan el inicio de esta nueva era para la seguridad social en el país. ¿Qué cambios tendrá el sistema de pensiones en el 2025? El modelo de pilares es una de las innovaciones principales de la reforma. Este esquema busca universalizar el acceso a las pensiones, permitiendo que todos los colombianos, sin importar su historial de cotización, puedan recibir un bono pensional. Los pilares están diseñados de acuerdo con el nivel de ingresos de cada persona, lo que garantiza que el sistema sea proporcional a la capacidad económica de las personas. Por ejemplo, quienes ganen hasta 2,3 salarios mínimos estarán afiliados exclusivamente a Colpensiones. Para los trabajadores con ingresos superiores, una parte de sus aportes será administrada por fondos privados, mientras que el resto irá al sistema público. ¿Cómo se realizarán los aportes de los trabajadores? La reforma introduce contribuciones adicionales para trabajadores y pensionados con mayores ingresos. Estas contribuciones estarán dirigidas al Fondo de Solidaridad Pensional, que se enfocará en apoyar a las personas de menores recursos económicos. Trabajadores con ingresos entre 7 y 11 salarios mínimos: aporte adicional del 1,8%. Trabajadores entre 11 y 19 salarios mínimos: contribución del 2,5%. Ingresos superiores a 20 salarios mínimos: aumento del 3%. De igual manera, los pensionados con ingresos altos enfrentarán descuentos adicionales. Quienes reciban entre 10 y 20 salarios mínimos aportarán un 1% de su mesada, mientras que los jubilados con ingresos mayores a 20 salarios mínimos tendrán un descuento del 2%. ¿Cuáles son las fechas de pago de seguridad social en el 2025? Cumplir con las fechas de pago de seguridad social para 2025 es crucial para evitar sanciones y garantizar la continuidad de los beneficios que ofrece el sistema. Conocer las fechas de pago y cumplir con los plazos establecidos permitirá a los cotizantes, tanto independientes como empresas, mantenerse al día con sus obligaciones, lo que asegura el acceso a servicios de salud, pensiones y riesgos laborales. Estos pagos puntuales son esenciales para la sostenibilidad del sistema de seguridad social, y un retraso en los mismos puede generar complicaciones que afecten tanto a los trabajadores como a los empleadores. Así deberán pagar las personas naturales: NIT o C.C. del 00 al 07 - 2.º día hábil. NIT o C.C. del 08 al 14 - 3.º día hábil. NIT o C.C. del 15 al 21 - 4.º día hábil. NIT o C.C. del 22 al 28 - 5.º día hábil. NIT o C.C. del 29 al 35 - 6.º día hábil. NIT o C.C. del 36 al 42 - 7.º día hábil. NIT o C.C. del 43 al 49 - 8.º día hábil. NIT o C.C. del 50 al 56 - 9.º día hábil. NIT o C.C. del 57 al 63 - 10.º día hábil. NIT o C.C. del 64 al 69 - 11.º día hábil. NIT o C.C. del 70 al 75 - 12.º día hábil. NIT o C.C. del 76 al 81 - 13.º día hábil. NIT o C.C. del 82 al 87 - 14.º día hábil. NIT o C.C. del 88 al 93 - 15.º día hábil. NIT o C.C. del 94 al 99 - 16.º día hábil. ¿Cuáles serán los cambios más significativos en seguridad social en el 2025? Uno de los principales cambios en la reforma laboral se refiere al pago de la seguridad social de los trabajadores. Hasta la fecha, los trabajadores independientes, conocidos comúnmente como contratistas por prestación de servicios, eran responsables de gestionar y pagar sus propios aportes al Sistema de Seguridad Social (SSS). Este modelo, basado en la Ley 100 de 1993, tenía implicaciones complicadas, ya que muchos trabajadores no contaban con los recursos o el conocimiento necesario para hacer estos pagos de manera adecuada. Sin embargo, con la nueva reforma, las empresas tomarán un papel activo en este proceso. A partir del 1 de julio de 2025, las empresas serán responsables de pagar directamente la seguridad social de sus trabajadores, incluidos aquellos que laboran bajo contratos de prestación de servicios. Este cambio tiene como objetivo garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su tipo de contrato, cuenten con acceso pleno a la seguridad social. Expertos coinciden en que este avance busca mejorar la protección de los derechos laborales en Colombia, donde históricamente los trabajadores autónomos han enfrentado desafíos significativos para acceder a estos beneficios. ¿Por qué es importante para los empleadores pagar la seguridad social? Para los empleadores, pagar la seguridad social de sus trabajadores es una responsabilidad fundamental que no solo garantiza el bienestar de su equipo, sino que también contribuye a la estabilidad y la productividad de la empresa. Al cumplir con estos pagos, los empleadores aseguran que sus trabajadores tengan acceso a servicios médicos, pensiones y cobertura ante riesgos laborales, lo que fomenta un ambiente de trabajo saludable y motivado. Además, mantener al día estos pagos mejora la reputación de la empresa, ya que demuestra su compromiso con la responsabilidad social y el bienestar de su personal. El cumplimiento de la seguridad social también puede evitar conflictos laborales y contribuir a la fidelización del talento, reduciendo la rotación de trabajadores y mejorando la moral en el lugar de trabajo. ¿Te sientes perdido con los nuevos cambios? El Software de Nómina de Buk te ayuda a simplificar todos los procesos, mientras ahorras tiempo en tareas administrativas y cumples con la ley. Agenda una llamada y conoce más. El 1 de enero de 2025 entró en vigor la nueva "cotización adicional de solidaridad" que regula el artículo 19 bis de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS). Esta medida, que tiene una aplicación progresiva hasta 2045, mediante el incremento gradual del tipo de cotización, afecta a los empleados con salarios más altos y a sus empresas, ya que se aplica cuando las retribuciones superan la base máxima de cotización establecida anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE).La novedad consiste en sujetar el exceso salarial por encima de la indicada base máxima a una cotización extra, en un determinado porcentaje en cada uno de los tres tramos diferenciados (5,5% en el 1er tramo, que grava el 10% de exceso; 6% en el 2º tramo, que grava el exceso entre el 10% y el 50%; y 7% en el 3er tramo, que grava el exceso por encima del 50%), repartiendo este incremento de cotización entre empresa y persona trabajadora en la misma proporción que la distribución del tipo de cotización por contingencias comunes, por tanto, correspondiendo el 83,4% de la nueva cotización a la empresa (que es el porcentaje que representa el 23,6% sobre 28,3%) y el 16,6% a cargo de la persona trabajadora (que es la proporción que corresponde al 4,7% sobre 28,3%). No obstante, en 2025, se empezará con un tipo de cotización del 0,92% en el 1er tramo, del 1% en el 2º tramo y del 1,17% en el 3er tramo. Imaginemos que la base máxima de cotización en 2025 se incrementase un 3,5% con respecto a la cuota de 2024, es decir, pasase a ser de 4.895,72 € mensuales. Si la persona trabajadora percibiese todo el año, por ejemplo, un mismo salario bruto mensual de 7.500,00 €, con pagas extras prorrateadas, la cuota de solidaridad final que la empresa debería abonar mensualmente durante 2025 (considerando la base máxima de cotización inventada de 4.885,72 € mensuales), sería de 21,72 € (3,75 del 1er tramo + 16,30 del 2º tramo + 1,67 del 3er tramo); mientras que la aportación mensual de la persona trabajadora se situaría en 4,32 € (0,75 del 1er tramo + 3,24 del 2º tramo +0,33 del 3er tramo). Ello supondría un coste anual adicional para la empresa en 2025, en esta simulación, de 260,64 € por trabajador; y una deducción anual de su salario bruto para el trabajador de 51,88 €. Con esta nueva regulación, se incrementarán gradualmente las cuotas a la Seguridad Social, de forma que, cuando entren en vigor los tipos de cotización previstos del 5,5%, 6% y 7%, supondrá un notable aumento de costes. En el ejemplo propuesto, con estos porcentajes finales, la cuota de solidaridad mensual de la empresa se elevaría a 134,29 € y la de la persona trabajadora a 26,73 €, lo que implicaría un coste anual adicional por este concepto para la empresa de 1.611,48 € por trabajador; y una detacción del salario bruto del trabajador de 320,76 € anuales. Sin duda, la medida va a suponer para las empresas un progresivo encarecimiento del talento. Los salarios elevados conllevan un gran esfuerzo para muchas organizaciones, que buscan así atraer y retener a las personas más cualificadas y que mayor valor aportan a la organización. Especialmente en aquellos sectores y empresas que más apuestan por las personas, muchos de ellos estratégicos para el futuro del país (por ejemplo, las empresas tecnológicas), donde el talento es más caro, es frecuente que gran parte de la plantilla se encuentre con salarios superiores a las bases máximas de cotización. En este escenario, el impacto económico de esta subida de las cotizaciones no se limitaría a unas pocas personas trabajadoras de la organización, en posiciones directivas o de mando, sino que podría alcanzar a un colectivo importante de personas trabajadoras, lo que conllevaría un incremento importante de las cotizaciones sociales con graves repercusiones en el futuro. Page 2 Bases mínima y máxima euros/mes Durante el año 2025, la tabla general y la tabla reducida de las bases máximas y mínimas aplicables a los diferentes tramos de rendimientos netos serán las siguientes: Tabla reducida. Tramos de rendimientos netos 2025.Euros/mes Base mínima.Euros/mes Base máxima.Euros/mes Tramo 1 670 y 900 y = 1.166.70 y 1.300 y 1.500 y 1.700 y 1.850 y 2.030 y 2.330 y 2.760 y 3.190 y 3.620 y 4.050 y 6.000 1.928.10 4.909.50 Tipo Contingencias Comunes 28,30 por ciento Tipo Contingencias Profesionales 1,30 por ciento Tipo Cese de Actividad 0,90 por ciento Tipo Formación Profesional 0,10 por ciento Mecanismo equidad intergeneracional 0,8 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes Personas trabajadoras autónomas con un cambio de base solicitado a 1 de enero de 2025 La base de cotización de las personas trabajadoras autónomas que a 31 de diciembre de 2024 hubiesen solicitado un cambio de su base de cotización, con efectos desde el 1 de enero de 2025, será la solicitada siempre que se encuentre en alguno de los tramos de las tablas general y reducida de las bases máximas y mínimas, y cumpla lo establecido en el Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas y se mejora la protección por cese de actividad. Familiares de la persona trabajadora autónoma y socios/as Los familiares de la persona trabajadora autónoma incluidos en este régimen especial al amparo de lo establecido en el artículo 305.2.k) y las personas trabajadoras autónomas incluidas en este régimen especial al amparo de lo establecido en las letras b) y e) del artículo 305.2, así como a las personas trabajadoras autónomas a las que se refiere el artículo 308.1.c), regla 5.ª, artículos todos ellos del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, no podrán elegir una base de cotización mensual inferior a 1.000 euros durante el año 2025. Para la aplicación de esta base de cotización mínima bastará con haber figurado 90 días en alta en este régimen especial en cualquiera de estos supuestos. Personas trabajadoras autónomas que a 31/12/2022 cotizaran por una base superior a la que les correspondería por sus rendimientos y no la hayan modificado con posterioridad Durante 2025 podrán mantener la misma base de cotización, o una inferior a ésta, aunque sus rendimientos determinen la aplicación de una base de cotización inferior a cualquiera de ellas. Personas trabajadoras autónomas dedicadas a la venta ambulante o a domicilio Los trabajadores autónomos dedicados a la venta ambulante (GNAE 4781 Comercio al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en puestos de venta y mercadillos; 4782 Comercio al por menor de productos textiles, prendas de vestir y calzado en puestos de venta y mercadillos y 4789 Comercio al por menor de otros productos en puestos de venta y mercadillos) podrán elegir cotizar por una base equivalente a un 77 por ciento de la base mínima del tramo 1 de la tabla reducida. Lo establecido en el presente apartado será también de aplicación a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado dedicadas a la venta ambulante que perciben sus ingresos directamente de los compradores. Socios/as trabajadores/as de cooperativas de trabajo asociado dedicadas/as a la venta ambulante Los/as socios/as trabajadores/as de cooperativas de cooperativas de trabajo asociado dedicados/as a la venta ambulante que hayan quedado incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en aplicación de lo establecido en el artículo 120.cuatro.8 de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, tendrán derecho, durante 2025, a una reducción del 50 por ciento de la cuota por contingencias comunes que resulte de aplicar sobre la base provisional, siempre que su importe sea de 960,60 euros o inferior, el tipo de cotización vigente en este régimen especial. Esta reducción no se aplicará si se hubiera elegido una base superior a 960,60 euros. También tendrán derecho a esa reducción los/as socios/as trabajadores/as de cooperativas de trabajo asociado dedicados/as a la venta ambulante que hayan iniciado su actividad y hayan quedado incluidos en el citado régimen especial desde el 1 de enero de 2009. Pluriactividad Las personas trabajadoras autónomas que coticen en régimen de pluriactividad, y lo hagan durante el año 2025, teniendo en cuenta tanto las cotizaciones efectuadas en este régimen especial como las aportaciones empresariales y las correspondientes a las personas trabajadoras en el régimen de Seguridad Social que corresponda por su actividad por cuenta ajena, tendrán derecho al reintegro del 50 por ciento del exceso en que sus cotizaciones por contingencias comunes superen la cuantía de 16.672,66 euros, con el tope del 50 por ciento de las cuotas ingresadas en este régimen especial en razón de su cotización por las contingencias comunes. En tales supuestos, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a abonar el reintegro que en cada caso corresponda, en un plazo máximo de cuatro meses desde la regularización prevista en el artículo 308.1.c) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, salvo cuando concurren especialidades en la cotización que impidan efectuarlo en ese plazo o resulte necesaria la aportación de datos por parte del interesado, en cuyo caso el reintegro se realizará con posterioridad al mismo. Trabajadores/as por cuenta propia dedicados a una actividad artística La base de cotización mensual a la que se refiere el artículo 313 bis párrafo 1º del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para los artistas incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos cuyos ingresos anuales sean iguales o inferiores a 3.000,00 euros, será, en tanto se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2025, de 526,14 euros mensuales. Solicitud Base de Cotización Máxima con efectos 1 de enero 2025 Las personas trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y/o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar que, a 1 de enero de 2025, viniesen cotizando por la base máxima del tramo 11 y 12 de la tabla general para el año 2024, equivalente a 4.720,50 euros, podrán solicitar hasta el 31 de marzo de 2025, cualquier base de cotización que se encuentre comprendida entre la base por la que vienen cotizando (4.720,50 euros) y la base máxima del tramo 11 y 12 de la tabla general para el año 2025, equivalente a 4.909,50 euros, con efectos 1 de enero 2025. Colectivos excluidos del nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos Miembros de vida consagrada de la Iglesia Católica. A los miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica, incluidos en este régimen especial en virtud del Real Decreto 3323/1981, de 29 de diciembre, por la que se incorpora al Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a los religiosos de Derecho diocesano de la Iglesia Católica, y de la Orden TAS/820/2004, de 12 de marzo, por la que se incorpora al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta propia o Autónomos a los religiosos y religiosas de la Iglesia Católica, no se les aplicará la cotización en función de los rendimientos de la actividad económica o profesional. En cualquier caso, deberán elegir su base de cotización mensual en un importe igual o superior a la base mínima del tramo 3 de la tabla reducida de bases de cotización. Las bases de cotización mensuales elegidas por ellos no serán objeto de regularización, al no cotizar en función de rendimientos. Tampoco será exigible la cobertura de la contingencia por incapacidad temporal de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, por el cese de actividad y por formación profesional. El tipo de cotización aplicable a la base de cotización de los miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos será el 27,15 por ciento, del que el 26,51 por ciento corresponde a la cobertura de contingencias comunes, excluida la incapacidad temporal, y el 0,64 por ciento, a las contingencias profesionales correspondientes a incapacidad permanente y a muerte y supervivencia, no estando cubierta la protección por cese de actividad, siempre que dichos institutos cuenten con la autorización de la Seguridad Social para colaborar en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal. Socios/as trabajadores/as de cooperativas de cooperativas que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al sistema público, en el año 2025 no les resultará de aplicación la cotización en función de los rendimientos obtenidos por su actividad económica o profesional, conforme a lo dispuesto en la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio. Deberán elegir una base de cotización mensual por un importe igual o superior a la base mínima del tramo 1 de la tabla general de bases de cotización establecidas para el año 2025. Las bases de cotización mensuales elegidas por ellos/as no serán objeto de regularización, al no cotizar en función de rendimientos. Las normas de cotización a la Seguridad Social para 2025 se han actualizado para reforzar la sostenibilidad del sistema de pensiones y adaptar las bases al incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Fuente: Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero, 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 2025.Entre las principales novedades figuran:Para 2025 se ha elevado el tope máximo de cotización mensual a 4.909,50 € para todas las categorías profesionales. Las bases mínimas de cotización de cada grupo profesional se ajustan automáticamente en la misma proporción que el incremento del SMI (incrementado en un sexto). De este modo, si el SMI aumenta, las bases mínimas se verán elevadas proporcionalmente. La siguiente tabla resume las bases mensuales mínimas y máximas vigentes en el Régimen General según categoría o grupo de cotización:Grupo de cotizaciónCategorías profesionalesBase mínima (€/mes)Base máxima (€/mes)1Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.1.929,00 €4.909,50 €2Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.1.599,60 €4.909,50 €3Jefes Administrativos y de Taller.1.391,70 €4.909,50 €4Ayudantes no Titulados.1.381,20 €4.909,50 €5Oficiales Administrativos.1.381,20 €4.909,50 €6Subalternos.1.381,20 €4.909,50 €7Auxiliares Administrativos.1.381,20 €4.909,50 €Para los grupos de cotización con bases expresadas de forma diaria:Grupo de cotizaciónCategorías profesionalesBase mínima (€/día)Base máxima (€/día)8Oficiales de primera y segunda.46,04 €163,65 €9Oficiales de tercera y Especialistas.46,04 €163,65 €11 Personas trabajadoras menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional.46,04 €163,65 €Para las contingencias comunes se mantiene el tipo del 28,30% (de los cuales el 23,60% es a cargo de la empresa y el 4,70% a cargo del trabajador). Los tipos por contingencias profesionales se establecen según la tarifa de primas vigente, siendo estas aportadas exclusivamente por la empresa. Asimismo, se mantienen los recargos aplicables a las horas extraordinarias, diferenciando entre aquellas motivadas por fuerza mayor (14,00%, con 12,00% a cargo de la empresa y 2,00% a cargo del trabajador) y el resto de horas extraordinarias (28,30%, distribuido de la misma forma que las contingencias comunes).El MEI se incrementa de forma que su cotización pasa a ser del 0,80% sobre la base de contingencias comunes, distribuido en un 0,67% a cargo del empleador y un 0,13% a cargo del trabajador. Este mecanismo está diseñado para reforzar el fondo de pensiones y asegurar la sostenibilidad del sistema.Se establece una cuota adicional para los trabajadores cuyo salario supere la base máxima de cotización. Esta cotización, de carácter progresivo, se aplica en distintos tramos del exceso salarial y tiene como finalidad redistribuir la carga financiera, aportando mayores recursos al sistema sin repercutir en futuras prestaciones contributivas.Los trabajadores autónomos continúan cotizando en función de su rendimiento neto, dentro de tramos que establecen bases mínimas y máximas específicas. La base máxima para autónomos se sitúa también en 4.909,50 € mensuales, y se mantienen los porcentajes de cotización establecidos en normativa. La tarifa plana para nuevos autónomos sigue vigente, permitiendo una reducción significativa en la cuota durante los primeros meses de actividad.Paralelamente a las obligaciones de cotizar, la normativa prevé beneficios laborales en forma de bonificaciones y reducciones de cuotas, orientados a fomentar el empleo de ciertos colectivos y aliviar costes a las empresas en 2025. A continuación, se destacan las principales medidas vigentes:Tarifa Plana para nuevos autónomos: Se mantiene la conocida tarifa plana, una bonificación destinada a quienes emprenden una actividad por cuenta propia. Consiste en cotizar una cuota fija reducida de 80 € al mes a la Seguridad Social, en lugar de la cuota ordinaria por ingresos, durante los primeros 12 meses de alta (ampliable otros 12 meses adicionales en algunos supuestos). Esta medida facilita el inicio de la actividad emprendedora al reducir significativamente el costo mensual de cotización. Por ejemplo, un nuevo autónomo que debería pagar unos 300 € de cuota según sus ingresos, podrá abonar solo 80 € gracias a esta bonificación. Bonificaciones en la contratación laboral: Tras la reforma de los incentivos operada en 2023 (Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, y normativa posterior), en 2025 sigue vigente un marco unificado de bonificaciones a la contratación. Estas bonificaciones reducen las cotizaciones empresariales cuando se contrata a personas de colectivos con más dificultades de inserción laboral. Algunos ejemplos destacados:Contratos de formación en alternancia: En lugar de una bonificación del 100% de la cuota, la normativa vigente (Real Decreto-ley 1/2023) establece que la bonificación fija es de 119 € mensuales - desglosados en 91 € a cargo de la empresa y 28 € a cargo del trabajador. Dado que la cuota fija para este contrato en 2025 es de 189,87 € mensuales, al aplicar dicha bonificación, el importe efectivo a pagar se reduce a 70,87 € mensuales.Además, la empresa puede beneficiarse de bonificaciones adicionales:Bonificación por tutorías: Hasta 80 € al mes en empresas con menos de 5 trabajadores, o 60 € al mes si la plantilla es mayor. Bonificación de la actividad formativa: Se bonifica el 100% de la formación teórica asociada al contrato. Bonificación por transformación en indefinido: Si el contrato formativo se convierte en indefinido, la empresa podrá aplicar una bonificación de 128 € mensuales (o 147 € si la contratada es mujer) durante 3 años. Conversión de contratos en prácticas o formación a indefinidos: La transformación de contratos formativos en contratos indefinidos suele conllevar bonificaciones en la cuota empresarial durante 3 años. Por ejemplo, la normativa prevé una reducción de alrededor de 138 € mensuales en la aportación por contingencias comunes por convertir en indefinido a un joven tras su contrato de formación (importe equivalente a 166€ € anuales, que es aproximado a anteriores bonificaciones fijadas en 1.500 € anuales más incentivos adicionales según el caso).Contratación de personas desempleadas de larga duración, mayores de cierta edad o con discapacidad: Se mantienen incentivos específicos para fomentar la contratación indefinida de parados de larga duración, trabajadores mayores de 45 años, mujeres en sectores subrepresentados, personas con discapacidad, víctimas de violencia de género, entre otros colectivos. Las bonificaciones varían (en torno a 110 € a 275 € mensuales durante 2 a 3 años, o porcentajes equivalentes) según el colectivo y la modalidad de contrato, conforme a lo recogido en la normativa de incentivos vigente (RDL 1/2023 y posteriores desarrollos reglamentarios). Por ejemplo, la contratación indefinida de una persona con discapacidad puede implicar hasta un (aprox.) 100% de descuento de la cuota empresarial por contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato, dependiendo del grado de discapacidad y tamaño de la empresa (bonificación histórica que continúa en 2025 bajo el nuevo esquema en forma de cuantía mensual fija equivalente).Estas bonificaciones están condicionadas al cumplimiento de requisitos (p. ej. mantenimiento del empleo creado un periodo mínimo, estar al corriente de pagos con Seguridad Social, etc.), y buscan equilibrar el mercado laboral apoyando a colectivos vulnerables. La normativa unificada de 2023 estableció que muchas ayudas se expresen ahora como cuantías fijas mensuales bonificadas en vez de porcentajes, para simplificar su gestión. Reducciones para el Sistema Especial de Empleados de Hogar: Desde la equiparación de derechos de las empleadas del hogar en 2022, los empleadores domésticos cuentan con importantes reducciones en sus cuotas. En 2025 continúa vigente una reducción del 20% en la aportación empresarial por contingencias comunes para empleadas de hogar dadas de alta, así como una bonificación del 80% en la cuota empresarial por desempleo y FOGASA en este sistema especial. Esto significa que, por ejemplo, si la cotización por desempleo de una empleada de hogar asciende a 30 €, el empleador solo paga 6 € (el 20% del total) gracias a la bonificación del 80%. Estos incentivos, introducidos por la mejora legal de 2022 (Real Decreto-ley 16/2022), compensan el hecho de que desde 2023 las empleadas del hogar tienen derecho a prestación por desempleo. Adicionalmente, se mantiene una reducción del 45% de las cuotas de Seguridad Social para familias numerosas que contratan cuidadores del hogar, siempre que cumplan los requisitos legales, lo que supone otro alivio económico para determinados empleadores. Otras bonificaciones e incentivos vigentes: La Ley de Presupuestos y normas complementarias de 2025 mantienen también otros beneficios en la cotización, como por ejemplo:Bonificación del 75% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante un máximo de 3 años en los casos de trabajadores que se reincorporan tras baja por maternidad/paternidad con contrato indefinido. Reducción del 100% de la cuota empresarial durante las situaciones de riesgo durante el embarazo o lactancia, para aliviar a las empresas mientras la trabajadora está de baja por protección de su salud. Extensión de la cotización por desempleo de artistas y técnicos con mecanismos específicos: por ejemplo, en el Régimen de Artistas se establecen bases de cotización a cuenta diarias en función de los ingresos por día , con un tipo reducido para contingencias comunes (11,50% en 2025) y mantenimiento del MEI adicional Cotización de becarios y prácticas no laborales: Desde 2023 es obligatoria la afiliación y cotización incluso de personas en prácticas no remuneradas. En 2025 se fija una cuota mínima por becario no remuneradas de 2,79 € en los (contingencias comunes, excluida IT) y 0,34 € por contingencias profesionales , cuotas a cargo de la entidad que ofrece las prácticas. Esto asegura cobertura de accidentes de trabajo e invalidez para los becarios sin suponer un coste excesivo para las empresas formadoras.En resumen, el entramado de beneficios y bonificaciones en 2025 busca compensar, en ciertos casos, el aumento general de las cotizaciones. Se premia la generación de empleo estable y la inserción laboral de colectivos prioritarios mediante descuentos significativos en las cuotas de la Seguridad Social.A continuación se ilustran varios supuestos para entender el impacto concreto de estas normas en diferentes sectores y tipos de trabajadores:1. Empleado del Régimen General con salario elevado (sector tecnología): Juan es un ingeniero informático con un salario bruto de 6.500 € mensuales en 2025. Hasta 2024, cotizaba solo por 4.495 € (la base máxima anterior), pero ahora su base máxima es 4.909,50 €. En 2025, su empresa cotiza por él hasta ese tope máximo (4.909,50 €). Además, al exceder su salario dicho tope, se activa la cotización de solidaridad:Por los primeros 4.909,50 € de base, la empresa de Juan paga 23,60% (=1.159 €) y Juan el 4,70% (=231 €) en contingencias comunes. También aportan el MEI (=33 € la empresa, 6,4 € Juan). Por el tramo entre 4.909,50 € y 5.400,45 € (490,95 € de exceso), se aplica un 0,92% adicional: –3,77 € empresa y –0,74 € Juan. Por el tramo entre 5.400,45 € y 6.500 € (1.099,55 € restante, que es >10% y