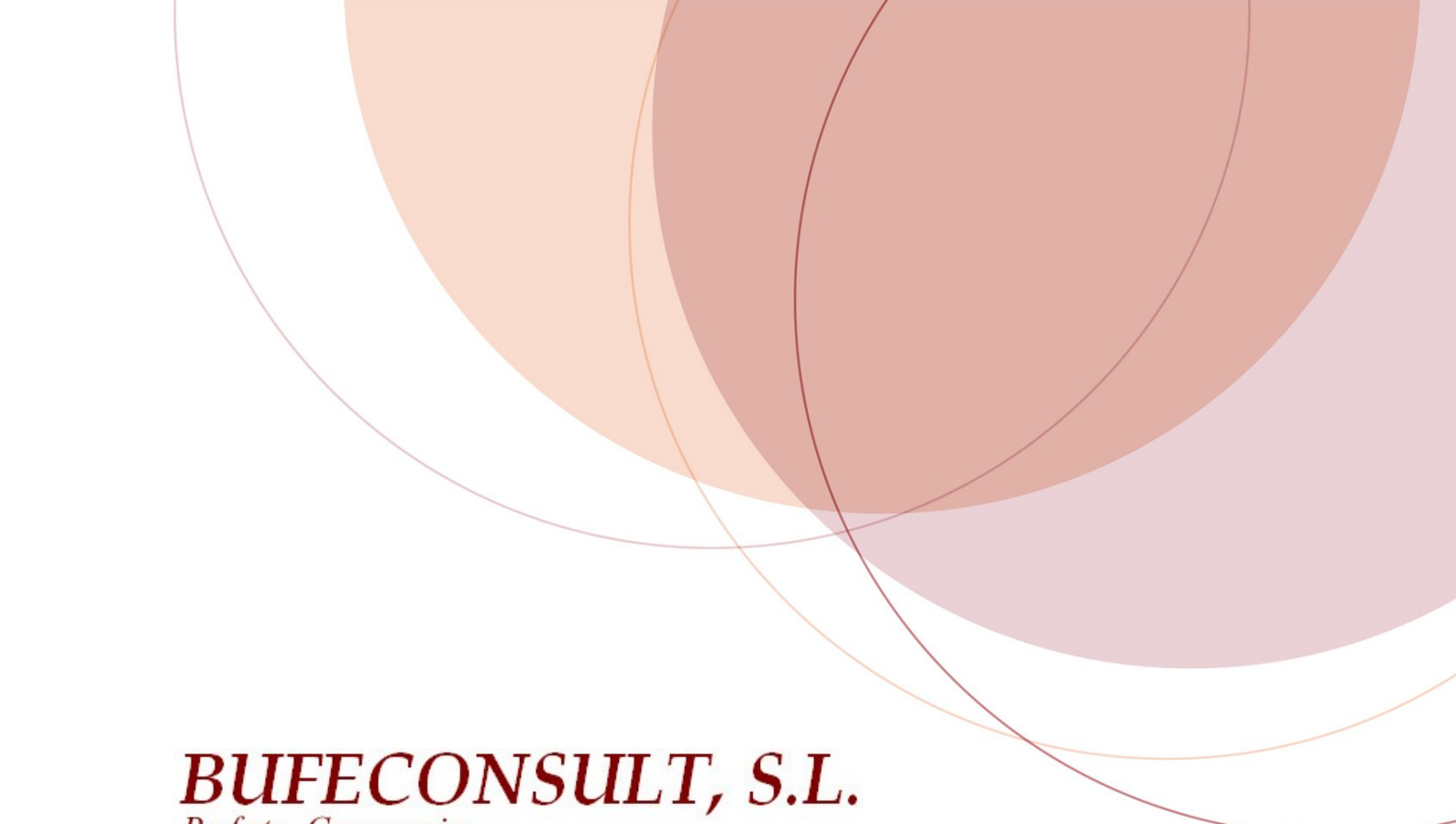




BUFECONSULT, S.L.

Bufete Causapie

CONSEJOS DE SU ASESOR febrero 2025

En Este Boletín

- ¿Qué características tiene una sociedad limitada?
- ¿Cuándo es obligatorio darse de alta como autónomo?
- ¿La falta de preaviso del trabajador tiene consecuencias?
- Plan LGTBI: ¿cuándo es obligatorio para las empresas?
- Legislación para Empresas
- Convocatorias de Subvenciones
- Convenios Colectivos

¿Qué características tiene una sociedad limitada?

La sociedad de responsabilidad limitada (SRL), más conocida como Sociedad Limitada (SL) a secas, es el tipo de sociedad mercantil más extendido en España, siendo muy utilizada por pequeños empresarios autónomos que de esta forma limitan su responsabilidad al capital aportado, evitando responder con su patrimonio personal ante las deudas de sus negocios. Se trata con diferencia de la forma societaria más extendida entre las empresas españolas.

La normativa reguladora de las sociedades limitadas define sus características, siendo las más relevantes:

- Número de socios: mínimo de uno, sin existir límite máximo. En el caso de un único socio se crea una sociedad limitada unipersonal. Pueden ser personas físicas o jurídicas.
- Responsabilidad de los socios: solidaria entre ellos y limitada al capital aportado, de manera que los socios no responden ante las deudas con su patrimonio personal.
- Clase de socios: pueden ser socios trabajadores y/o socios capitalistas.
- Nombre o Denominación Social: deberá ser un nombre que nadie haya registrado antes (para lo que habrá que efectuar la pertinente consulta en el Registro Mercantil Central) seguido de la expresión Sociedad de Responsabilidad Limitada o de la abreviatura S.R.L. o de Sociedad Limitada o su respectiva abreviatura S.L.
- Capital social: el mínimo legal es de 1 euro, sin existir límite máximo. Puede estar formado por aportaciones monetarias (dinero) o en especie, como por ejemplo un ordenador, una furgoneta o cualquier otro bien, siendo necesario disponer de una valoración de ese bien aceptada por todos los socios fundadores.
- División del capital social: en participaciones sociales, cuya transmisión tiene ciertas limitaciones legales, contando siempre los demás socios con derecho de preferencia frente a terceros.
- Domicilio Social: lo normal es que sea la dirección en la que se ubica la empresa, debiendo estar en España. Un cambio de domicilio social dentro del mismo municipio puede ser aprobado por el Administrador pero para un traslado de municipio es necesario el apoyo en Junta de Socios.

- Objeto Social: es la actividad o actividades a las que se va a dedicar la empresa. Normalmente se prepara una relación relativamente amplia de actividades, con las inicialmente previstas y otras potenciales, para evitar gastos administrativos en caso de ampliar actividades.
- Constitución: mediante estatutos y escritura pública firmados ante notario y presentados posteriormente en el Registro Mercantil. Será necesario detallar las aportaciones que realiza cada socio y el porcentaje de capital social que le corresponde.
- Órgano de Administración y gestión: Existen varias opciones, debiendo optarse por una en los estatutos: Administrador único (una persona), Administradores solidarios (cada uno puede actuar por su cuenta y eso compromete a todos), Administradores mancomunados (deben actuar conjuntamente, firmando siempre, lo que limita y ralentiza el poder de representación) o Consejo de Administración (tres o más administradores). En Estatutos se recogerá la duración del cargo (lo normal es hacerlo indefinido) y, en caso de existir, la retribución.
- Responsabilidad de la gestión: recae sobre los administradores, no sobre los socios.
- Junta General de socios: es el órgano máximo de deliberación y toma de decisiones. Se convoca por los administradores en los seis primeros meses del año para presentar la gestión realizada, aprobar las cuentas anuales y el reparto del resultado. Otros asuntos que suelen tratarse en las Juntas son las modificaciones en los estatutos y los nombramientos y ceses de administradores. Pueden convocarse con carácter ordinario o extraordinario y siempre que lo soliciten socios que representen el 5% del capital social.
- Obligaciones fiscales: una sociedad limitada está obligada a tributar por el Impuesto de sociedades y el IVA.
- Régimen Seguridad Social: régimen de autónomos para administradores y socios que tengan control de la sociedad limitada. El resto en régimen general.
- Legislación: Las sociedades limitadas están reguladas por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, que sustituye a la Ley 2/1995, de 23 de marzo de Sociedades de Responsabilidad Limitada.

Sociedad Limitada Nueva Empresa

La Sociedad Limitada Nueva Empresa (SLNE) es una forma jurídica que se aprobó en su día para fomentar la creación de nuevas empresas ya que simplifica y agiliza los trámites de constitución.

A pesar de que sigue vigente, no tuvo la aceptación esperada y la realidad es que se hay muy pocas SLNE.

Esta fórmula jurídica puede tramitarse de manera telemática con el Documento Único Electrónico (DUE) junto con la escritura pública de constitución, dentro de las 48 horas siguientes a la ejecución de dicha escritura.

Otra opción es mediante el trámite tradicional, para ello deberás poseer la denominación social, recibir el Número de Identificación Fiscal (NIF) por parte de la Agencia Tributaria.

Posteriormente, deberás acudir al notario para llevar a cabo la Escritura Pública y efectuar el pago del impuesto respectivo sobre transmisiones patrimoniales, por último, deberás inscribirte en el Registro Mercantil que corresponda, dependiendo del lugar en el que residas.

Otra particularidad para este tipo de sociedad limitada es que su número máximo de socios es de cinco y todos ellos han de ser personas físicas y no jurídicas.

El capital social para constituir la SLNE será de un mínimo de 3.000 euros y un máximo de 120.000 euros, este capital estará dividido en participaciones sociales.

En este sentido, la responsabilidad de cada uno de los socios estará limitada al capital aportado.

La denominación social debe incluir el nombre y apellidos de uno de los accionistas (socios miembros) seguido de un código alfanumérico (ID-CIRCE) y las siglas SLNE o Sociedad Limitada Nueva Empresa para identificar la figura jurídica.

Pasados los tres primeros meses de su constitución, se puede modificar la denominación social sin coste alguno.

¿Cuándo es obligatorio darse de alta como autónomo?

Darse de alta en autónomos o el alta de autónomo es el proceso por el cual notificas oficialmente que vas a iniciar una actividad por tu cuenta. En España, este trámite se hace en dos instituciones: Hacienda y la Seguridad Social.

Agencia Tributaria

Para darse de alta en la Agencia Tributaria hay que utilizar la declaración censal, se puede gestionar de forma telemática o presencial. Esta inscripción sirve para dar de alta tu actividad, poder emitir facturas y pagar los correspondientes impuestos como autónomo.

El alta en Hacienda como autónomo es obligatoria siempre que realices una prestación de servicios o ventas de productos. Esto quiere decir que siempre que tengas ingresos, sin importar la cuantía.

El alta en la Agencia Tributaria SIEMPRE es obligatorio si ejerces una actividad por cuenta propia. Y esto quiere decir que no hay un mínimo de ingresos exentos para darte de alta como autónomo ni nada parecido. Es necesario informar a Hacienda de tu actividad para poder hacer facturas como autónomo y tendrás también que presentar los impuestos que te correspondan.

Por tanto, lo primero que tienes que hacer cuando tomes la decisión de comenzar tu actividad es presentar la declaración censal. En él se informará de la fecha de inicio de tu actividad o actividades que vas a realizar y las obligaciones fiscales que tendrás durante el periodo de alta. Una vez que tengas presentado este documento procederás, en su caso, a darte de alta como autónomo en la Seguridad Social.

Para hacer el alta en el RETA hay que presentar el modelo TA.0521. Con él te inscribirás en el Sistema de la Seguridad Social y comenzarás a cotizar y pagar la cuota mensual de autónomos.

Calculo de tus rendimientos

Al gestionar tu alta en Seguridad Social, deberás comunicar un promedio de tus rendimientos netos anuales. Para poder hacerlo, es importante que tengas en cuenta una

previsión tanto de ingresos como de gastos de todas las actividades que vas a realizar por tu cuenta.

Plazo para darse de alta como autónomo

Tanto la Agencia Tributaria como la Seguridad Social ofrecen un plazo bastante amplio para poder darte de alta en cada uno de ellos. Puedes hacerlo hasta 60 días antes de empezar la actividad.

Pero, eso sí, siempre antes de comenzar a desarrollar la actividad.

De esta forma cuando vayas a empezar ya tendrás todos los trámites legales terminados y podrás emprender tu negocio legalmente. Siempre que sea obligatorio el alta en la Agencia Tributaria y la Seguridad Social tendrás que hacerlo previo al inicio de la actividad y nunca después. Es importante que el alta en Seguridad Social coincida con el alta en Hacienda, ya que de lo contrario puedes perder el derecho a beneficios sobre la cuota.

Así que si te estabas preguntando, ¿puedo darme de alta como autónomo con retroactividad? La respuesta claramente es no. Siempre debes darte de alta antes de empezar.

El alta en el RETA es obligatorio cuando una persona física realiza una actividad económica de forma habitual, personal, directa y lucrativa.

¿Qué pasa si me doy de alta de autónomo fuera de plazo?

Lo podemos resumir con tres palabras: multas y sanciones. Y ahora los detalles.

Para la Seguridad Social, darte de alta fuera de plazo supone:

- El pago de las cuotas de autónomo atrasadas, con su correspondiente recargo (del 10 % el primer mes de retraso y del 20 % en los siguientes) e intereses de demora (del 4,06 % en 2024). La Seguridad Social tomará como referencia la cuota mínima de ese año (297,65 € al mes en 2024) para pasarte factura.

- La pérdida de cualquier bonificación en tu cuota de autónomo, como la tarifa plana de 80 € al mes (86,66 € en 2024).
- Una posible multa de entre 3.750 € y 12.000 € (dependiendo de la gravedad).

Hacienda también se sumaría a la fiesta, pero dentro de los criterios de la Ley General Tributaria:

- 400 € de multa por no haberte dado de alta en el censo de profesionales y empresarios.
- La multa se reduce a la mitad (200 €) si el alta fuera de plazo la haces antes de que te llegue el requerimiento de Hacienda.

La multa de Hacienda se puede incrementar si durante el tiempo que no estuviste dado de alta, no liquidaste (o pagaste) el IVA de tus ingresos.

¿La falta de preaviso del trabajador tiene consecuencias?

El preaviso es la forma que tiene el empresario de comunicar, con antelación, al trabajador que va a ser despedido.

La finalidad del preaviso es conceder al trabajador un plazo para asimilar la nueva situación laboral y evitarle parte de los perjuicios que le puede ocasionar el despido.

Supuestos de preaviso en el despido

Los tipos de despido, según nuestra legislación, son:

1. Despido disciplinario
2. Despido objetivo
3. Despido colectivo (ERE)

En cada caso el preaviso es diferente:

Preaviso en despido disciplinario

La empresa no está obligada a conceder preaviso al trabajador en caso de despido disciplinario. El despido puede tener efectos desde la entrega de la carta de despido.

Por tanto, si te despiden por causas disciplinarias (falta de puntualidad reiterada e injustificada, indisciplina o desobediencia, embriaguez o toxicomanía del trabajador...) el empresario no tiene obligación legal de preavisar el despido.

Preaviso en despido objetivo

Si la causa de tu despido es objetiva (ineptitud sobrevenida, falta de adaptación a las

modificaciones técnicas...) el empresario sí tiene que realizar el preaviso por despido objetivo correspondiente.

Preaviso en despido colectivo o ERE

Una vez finalizado el procedimiento de despido colectivo, el empresario deberá conceder un plazo de preaviso a cada uno de los trabajadores afectados.

En definitiva, el preaviso es obligatorio en los supuestos de despido objetivo y colectivo.

Tiempo de preaviso de despido: 15 días naturales

El empresario tiene la obligación de comunicar el despido objetivo o colectivo con 15 días naturales de antelación respecto de la fecha prevista para el despido.

Los 15 días de preaviso se contarán desde la entrega de la carta de despido al trabajador hasta el día en que se produzca la finalización del contrato de trabajo. Por tanto, no se descuentan del plazo de preaviso sábados, domingos, ni días festivos.

Este plazo de preaviso podrá variar si el convenio colectivo establece otro diferente, pero siempre deberá ser igual o superior a 15 días.

Además, el trabajador tendrá derecho, sin perder su retribución, a una licencia de 6 horas semanales, para la búsqueda de un nuevo empleo.

Te recordamos que si te despiden por motivos disciplinarios no se exige preaviso.

¿Qué ocurre si el empresario no realiza el preaviso en el despido?

Si el empresario no cumple el plazo de preaviso o simplemente no realiza el preaviso, deberá abonar al trabajador la cuantía de salario correspondiente a los días de preaviso (15 días naturales).

Dicha cantidad deberá entregarse en el finiquito. Si el empresario se niega a entregar dicha cuantía, el trabajador deberá reclamarlo presentando una papeleta de conciliación.

Otros supuestos de preaviso en los contratos de trabajo

Entre otros supuestos, será obligatorio el preaviso en los siguientes:

Contrato temporal de trabajo

Cuando la duración del contrato sea superior a 1 año, se exige el preaviso de 15 días si no se va a renovar el contrato.

Contrato para obra o servicio sin fecha de finalización

En caso de contrato para obra o servicio cuando concluya la obra o servicio para la que el trabajador haya sido contratado, también se exige el preaviso de 15 días.

Movilidad geográfica

En caso de movilidad geográfica, cuando se decida trasladar a un trabajador a otro lugar de trabajo, el empresario está obligado a conceder un preaviso de 30 días.

Modificación en las condiciones esenciales del contrato

En caso de modificación en las condiciones esenciales del contrato, si la modificación afecta a un solo trabajador, el preaviso será de 15 días; si afecta a más trabajadores de 7 días.

Suspensión temporal del contrato de trabajo (ERTE)

Cuando la empresa decide suspender o reducir la jornada laboral de forma temporal (ERTE), tendrá que preavisar con 15 días de antelación.

Baja voluntaria del trabajador

Cuando el trabajador quiera abandonar voluntariamente su trabajo, deberá cumplir el requisito del preaviso y comunicar al empresario su decisión.

Suspensión voluntaria del trabajador

Cuando el trabajador quiere suspender su contrato de trabajo por maternidad, incapacidad, excedencia voluntaria... no existe la obligación de preaviso, no obstante se podrá establecer en el convenio colectivo.

En cualquier caso, es conveniente que el trabajador preavise a la empresa a fin de evitar que se lo deniegue por causas organizativas.

Plan LGTBI: ¿cuándo es obligatorio para las empresas?

En octubre de 2024 el BOE publicó el Real Decreto 1026/2024 que desarrolla y concreta las medidas obligatorias para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito empresarial.

Desde el 2 de marzo de 2024 las empresas con más de 50 empleados deben contar con un Plan LGTBI, tal y como establece la Ley 4/2023, más conocida como Ley Trans.

Sin embargo, aunque la Ley Trans establecía esta obligación, hasta hace poco existía cierta incertidumbre sobre el contenido exacto del Plan LGTBI, ya que su concreción dependía del desarrollo reglamentario del artículo 15, cuya publicación se retrasó varios meses.

Tras un largo proceso y varios borradores, el Real Decreto 1026/2024 definió finamente el alcance y los contenidos clave que deben incluir los Planes LGTBI en las empresas.

Las empresas tienen hasta el 8 de abril para implementar todas las medidas obligatorias.

A continuación, resumimos las claves que debes conocer para que tu empresa cumpla con la normativa vigente.

¿Qué es la Ley Trans y cómo afecta a las empresas?

La Ley Trans nace con el fin de desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación.

Esta Ley 4/2023 incluye una serie de pautas e importantes avances a seguir por las empresas, como son la igualdad de oportunidades o el fomento del empleo para estos colectivos.

En este caso, nos vamos a centrar en la nueva obligación empresarial: las empresas de más de 50 personas empleadas debe tener ya creado un Plan LGTBI.

¿Cómo se calcula el número de personas en plantilla?

El cálculo del número de personas trabajadoras se realiza considerando la totalidad de la plantilla de la empresa, sin importar el número de centros de trabajo o la modalidad de contratación. Esto incluye tanto a personas con contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada y contratos de puesta a disposición.

En el caso de contratos a tiempo parcial cada persona se cuenta como una unidad sin importar el número de horas trabajadas.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computa, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona trabajadora más.

Además, se deben sumar los contratos de duración determinada que hayan estado vigentes en la empresa durante los 6 meses anteriores al cómputo. Cada 100 días trabajados se contabilizan como una persona trabajadora adicional.

El cómputo se realiza el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

¿A quién corresponde la negociación colectiva de las medidas planificadas en el Plan LGTBI?

La negociación de las medidas planificadas se lleva a cabo a través de la negociación colectiva de la siguiente manera:

- Convenios colectivos de ámbito empresarial: las medidas se negocian en el marco de estos convenios.
- Convenios colectivos de ámbito superior a la empresa: las medidas se negocian dentro de estos convenios, que deben establecer los términos y condiciones para su adaptación a las distintas empresas.
- Convenios colectivos firmados antes de la entrada en vigor del Real Decreto 1026/2024: la comisión negociadora se tiene que reunir específicamente para abordar la negociación de las medidas planificadas.
- En ausencia de convenio colectivo aplicable: las empresas con representación legal de las personas trabajadoras deben negociar las medidas planificadas a través de acuerdos de empresa.
- Para empresas sin convenio colectivo y sin representación legal de las personas

trabajadoras: se tiene que crear una comisión negociadora compuesta por la representación de la empresa y por una representación de las personas trabajadoras integrada por los sindicatos más representativos y aquellos que tengan presencia en el sector correspondiente.

¿Qué plazos tienen las empresas para implantar las medidas del Plan LGTBI?

Las empresas deben cumplir con los siguientes plazos para la implantación del Plan LGTBI:

- Hasta el 8 de abril de 2025: plazo para empresas con convenio colectivo de empresa o convenio sectorial. Las empresas que regulan sus condiciones laborales a través de convenios colectivos de empresa o convenios sectoriales tienen un plazo máximo de 6 meses desde la publicación del Real Decreto, es decir, hasta el 8 de abril de 2025. Este mismo plazo se aplica también a aquellas empresas que aunque no tengan convenio colectivo aplicable sí que cuentan con representación legal de las personas trabajadoras.
- Hasta el 8 de julio de 2025: plazo para empresas sin convenio colectivo y sin RLPT. Las empresas que no tienen convenio colectivo aplicable ni representación legal de las personas trabajadoras cuentan con un plazo ampliado hasta el 8 de julio de 2025. Este plazo adicional se debe a la complejidad de contactar con los sindicatos y completar el procedimiento de negociación.
- Empresas que alcancen el umbral de 50 personas empleadas tras la entrada en vigor del Real Decreto Aquellas empresas que aún no han alcanzado las 50 personas trabajadoras en el momento de la publicación del Real Decreto, dispondrán de un plazo de 3 meses para implantar el Plan LGTBI desde que superen el umbral exigido.

Estructura del Plan LGTBI

La estructura se tiene que determinar de la siguiente forma:

- Empresas sin convenio colectivo de ámbito superior. El acuerdo se debe estructurar, al menos, con el siguiente contenido:

• Determinación de las partes negociadoras.

• Ámbito de aplicación: personal, territorial y temporal.

• Procedimiento para resolver discrepancias que puedan surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas.

- Empresas con convenio colectivo de ámbito superior: en este caso, el ámbito personal, territorial y temporal será el establecido en el propio convenio colectivo.
- Contenido de las medidas planificadas: sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido, los convenios colectivos o acuerdos de empresa deberán incluir, al menos, las medidas planificadas, que señalaremos, a continuación.
- Protocolo frente al acoso y la violencia: todas las medidas planificadas deberán incluir un protocolo que identifique prácticas preventivas, mecanismos de detección y actuación frente al acoso y la violencia.

Sanciones para las empresas que no cumplan con su obligación de tener un Plan LGTBI

La norma incluye una serie de sanciones para las personas o empresas que vulneren los derechos del colectivo LGTBI. Estas sanciones podrían ir desde 200 euros a 150.000 euros.

Además, las empresas que incumplan con su obligación no podrán contratar con la Administración y podrían verse obligadas a cesar su actividad durante tres años.

Legislación para empresas (Del 16 de enero al 15 de febrero 2025)

España

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, JUSTICIA Y RELACIONES CON LAS CORTES

- Real Decreto 34/2025, de 21 de enero, por el que se modifican el Real Decreto 1054/2022, de 27 de diciembre, por el que se establece y regula el Sistema de información de explotaciones agrícolas y ganaderas y de la producción agraria, así como el Registro autonómico de explotaciones agrícolas y el Cuaderno digital de explotación agrícola, así como los Reales Decretos 1311/2012, de 14 de septiembre, y 9/2015, de 16 de enero. Boletín Oficial del Estado Número: 19 Fecha de Publicación: 22/01/2025

MINISTERIO DEL INTERIOR

- Resolución de 20 de enero de 2025, de la Dirección General de Tráfico, por la que se establecen medidas especiales de regulación del tráfico durante el año 2025. Boletín Oficial del Estado Número: 22 Fecha de Publicación: 25/01/2025

MINISTERIO DE TRANSPORTES Y MOVILIDAD SOSTENIBLE

- Orden TRM/59/2025, de 16 de enero, por la que se regula el certificado de conductor para la realización de la actividad de transporte público internacional de mercancías por carretera. Boletín Oficial del Estado Número: 24 Fecha de Publicación: 28/01/2025

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y TURISMO

- Resolución de 22 de enero de 2025, de la Secretaría de Estado de Industria, por la que se publica el Acuerdo por el que se establecen las condiciones del mecanismo para la financiación de empresas en zonas afectadas por la DANA a través del Fondo de Apoyo a la Inversión Industrial Productiva (FAIIP) F.C.P.J., Mecanismo Reinicia+ FAIIP DANA. Boletín Oficial del Estado Número: 25 Fecha de Publicación: 29/01/2025

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

- Orden APA/85/2025, de 27 de enero, por la que se modifican determinados anexos de la Orden APA/423/2020, de 18 de mayo, por la que se establece un plan de gestión para la conservación de los recursos pesqueros demersales en el mar Mediterráneo. Boletín Oficial del Estado Número: 26 Fecha de Publicación: 30/01/2025

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

- Orden ISM/87/2025, de 20 de enero, por la que se establecen para el año 2025 las bases de cotización a la Seguridad Social de las personas trabajadoras del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar incluidas en los grupos segundo y tercero. Boletín Oficial del Estado Número: 27 Fecha de Publicación: 31/01/2025

MINISTERIO DE HACIENDA

- Orden HAC/86/2025, de 13 de enero, por la que se aprueba el modelo 573 «Impuesto sobre los líquidos para cigarrillos electrónicos y otros productos relacionados con el tabaco. Autoliquidación» y el modelo A24 «Impuesto sobre los líquidos para cigarrillos electrónicos y otros productos relacionados con el tabaco. Solicitud de devolución por envíos dentro de la Unión Europea», se determina la forma y el procedimiento para su presentación, y se regula la inscripción en el Registro territorial de los contribuyentes del artículo 64 quinquies de la Ley de Impuestos Especiales. Boletín Oficial del Estado Número: 27 Fecha de Publicación: 31/01/2025

MINISTERIO DE ECONOMÍA, COMERCIO Y EMPRESA

- Resolución de 27 de enero de 2025 de la Secretaría de Estado de Comercio, por la que se aprueba el calendario oficial de ferias comerciales internacionales del año 2025. Boletín Oficial del Estado Número: 31 Fecha de Publicación: 05/02/2025

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- Real Decreto 87/2025 de 11 de Feb (se fija para 2025 el salario mínimo interprofesional).
Boletín Oficial del Estado Número: 37 Fecha de Publicación: 12/02/2025

Convocatoria de Subvenciones (Del 16 de enero al 15 de febrero 2025)

España

- Subvenciones establecidas en el artículo 6 del Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario ante la pérdida de rentabilidad y por causa de la sequía. (Línea ICO-MAPA-SAECA / DANA). Boletín Oficial del Estado del 31/12/2024
- Programa Innova Invest del ICEX. Boletín Oficial del Estado del 28/01/2025
- Mecanismo REINICIA+ FAIP DANA. Boletín Oficial del Estado del 29/01/2025
- Ampliación de cuantía y se acuerda levantar la suspensión del plazo de presentación de las ayudas dirigidas a impulsar la transformación digital a través de la iniciativa Activa Crecimiento. Boletín Oficial del Estado del 04/02/2025
- Programa Innova Invest de ICEX España. Boletín Oficial del Estado del 08/02/2025
- Ayudas para la integración de inteligencia artificial en las cadenas de valor de medios de comunicación. Boletín Oficial del Estado del 14/02/2025

Comunidad de Madrid

- Subvenciones para fomentar la dinamización y la formación en los sectores comercial, hostelero y hotelero para 2025. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del 27/01/2025
- Ayudas de pagos directos a agricultores y ganaderos en el marco del PEPAC, 2025. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del 31/01/2025
- Ayudas para el desarrollo de nuevas empresas innovadoras de base tecnológica (Start-up), beneficiarias de las ayudas de la Línea 1. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del 06/02/2025
- Ayudas para el desarrollo de jóvenes empresas innovadoras de base tecnológica (Start-up) beneficiarias de las ayudas de la Línea 2. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del 06/02/2025

- Subvenciones destinadas a galerías de arte para los años 2025-2026. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del 07/02/2025
- Ayudas a empresas privadas para realizar actividades de teatro y danza en 2025. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del 11/02/2025

Convenios Colectivos - Febrero

España

- Resolución de 20 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de establecimiento de complemento salarial para el año 2023, para el personal docente en pago delegado y el personal no docente, en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, del VII Convenio de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. Fecha publicación: 01/01/2025
- Resolución de 20 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXV Convenio colectivo del sector de la banca. Fecha publicación: 01/01/2025
- Resolución de 31 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial. Fecha publicación: 14/01/2025

Comunidad de Madrid

- Resolución de 20 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid suscrito por la organización empresarial Asociación de Empresas del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM) y por la representación sindical CC. OO. Industria de Madrid y la Federación de Industria, Construcción y Agro de Madrid UGT (código n.o 28003715011982) Fecha publicación: 18/01/2025

BUFECONSULT, S.L.
Bufete Causapie



LABORAL-FISCAL-CONTABLE FINANCIERO-MERCANTIL-JURIDICO
ADMINISTRADORES DE FINCAS Y COMUNIDADES DE VECINOS

