

BUFECONSULT, S.L.

Bufete Causapie

CONSEJOS DE SU ASESOR junio 2025

En Este Boletín

- Cómo solicitar tus vacaciones fiscales para este verano
- Hacienda refuerza el control sobre los pagos con Bizum a partir de 2026
- Trabajar con calor: lo que dice la ley y qué debe hacer la empresa
- Herramienta para evaluar los riesgos laborales de las trabajadoras del hogar
- Legislación para Empresas
- Convocatorias de Subvenciones
- Convenios Colectivos

Cómo solicitar tus vacaciones fiscales para este verano

¿Tienes planes para irte de vacaciones en agosto? Te contamos cómo evitar las notificaciones electrónicas durante el verano.

Recuerda que las notificaciones electrónicas se consideran recibidas después de 10 días naturales desde la fecha en que llega la notificación al buzón.

Para evitar problemas es recomendable que accedas al menos cada 10 días al buzón de notificaciones. La no visualización de la notificación no te exime de las consecuencias que pudieran derivarse tras ella.

¿Qué son las vacaciones fiscales o días de cortesía?

Generalmente, cuando recibes una notificación de la AEAT, tienes un plazo de 10 días naturales para firmarla y notificar que la has recibido correctamente.

Es importante destacar que no firmarla no te exime de las consecuencias, por lo que podría suponer una multa. Es decir, una vez haya pasado este plazo, la Agencia Tributaria entiende que la notificación ha sido leída y comienza el periodo sancionador.

Sin embargo, como cualquier trabajador, tienes derecho a unos días de vacaciones en los que poder disfrutar del descanso pleno.

En Hacienda son conscientes de ello y ofrecen hasta 30 días de cortesía. Durante estos, no se te enviará ninguna notificación fiscal de los obligados tributarios que estén incluidos en el Sistema de Dirección Electrónica Habilitada (DEH).

Quien puede solicitar los días de vacaciones fiscales

Tienen obligación de recibir por medios electrónicos, comunicaciones y notificaciones, las personas y entidades que se relacionan a continuación, entre otros:

- Sociedades anónimas y de responsabilidad limitada.
- Usuarios inscritos en el Registro de Devolución Mensual de IVA (REDEME).

- Personas jurídicas y entidades sin personalidad jurídica que no tengan nacionalidad española.
- Usuarios que tributen en el Régimen Especial del Grupo de Entidades del IVA.
- Usuarios que tributen en el Régimen de Consolidación Fiscal del Impuesto de Sociedades.
- Uniones temporales de empresas.
- Contribuyentes del Registro de Grandes Empresas.
- Usuarios que presenten declaraciones aduaneras por EDI.
- Quienes representen a un interesado obligado a relacionarse electrónicamente con AEAT.
- Quienes ejerzan una actividad profesional para la que se requiera colegiación.
- Otros, como agrupaciones de interés económico, o fondos de capital o inversiones diversos, así como fondos de pensiones.

Los autónomos y demás personas físicas podrán acogerse voluntariamente a este sistema. Elegirán los procedimientos de notificaciones electrónicas a los que se desean suscribir.

Cómo solicitar las vacaciones fiscales

La solicitud hay que realizarla a través de la Sede Electrónica de la Agencia Tributaria. Hay que tener en cuenta que, al ser días naturales, es necesario marcar también los sábados y domingos.

Para utilizar dicho servicio, el interesado debe disponer de un certificado digital emitido a su nombre. A la vez para evitar que nos notifiquen tenemos que solicitarlo con un mínimo de 7 días naturales de antelación sobre el periodo de vacaciones que queremos disfrutar.

Si hemos cometido un error o en algún momento decidimos cambiar nuestra fecha de vacaciones será posible modificar este calendario, siempre que lo hagamos con 7 días de antelación a la fecha que vamos a modificar. Para los apoderados ante la Agencia Tributaria también es posible pedir los días de cortesía, más importante todavía al manejar

notificaciones de muchos de sus clientes.

¿Es posible marcar menos de 30 días de cortesía?

Si te vas menos de los 30 días puedes marcar el intervalo que te interese ahora. No es obligatorio coger los 30 días seguidos podrás usar los días restantes para otro periodo que te pueda interesar dentro del año natural.

Los días de cortesía tienen efectos, de manera exclusiva, en relación con las notificaciones en la Dirección Electrónica Habilitada única.

Las notificaciones electrónicas puestas a disposición con anterioridad al inicio del período de días de cortesía se entenderán notificadas por el transcurso de 10 días sin acceder a las mismas.

¿Se pueden solicitar días de cortesía para evitar notificaciones en Seguridad Social?

A diferencia de Hacienda en el caso de Seguridad Social no se permite habilitar días de cortesía, por lo que sí podrías recibir notificaciones durante tus vacaciones.

Al recibir una nueva notificación TGSS te concede un plazo de 10 días para consultarla. Una vez transcurrido ese plazo se te considerará notificado, la hayas leído o no.

Recomendaciones

Marca los 30 días lo antes posible. Hay que elegir, por lo menos, con una semana de plazo por lo que no se puede hacer de un día para otro.

Empieza a señalar unos días antes de irte de vacaciones para no recibir una notificación justo el día antes de salir. Así no romperás tus planes por tener que preparar la documentación necesaria para contestar la notificación.

Termina unos días antes de volver ya que si recibes una notificación en esos días permanecerá en tu buzón para ser descargada durante 10 días, por lo que podrás hacerlo cuando vuelvas sin problemas.

Sanciones de entre 150 euros y 600.000

Según el actual criterio de la Justicia, a partir de una reciente resolución del Tribunal Económico Administrativo Central (TEAC), se equipara el buzón electrónico con el tradicional a todos los efectos.

Así, se entiende en el criterio ya unificado que un obligado tributario que, estando obligado a recibir las comunicaciones de la AEAT por medios electrónicos, no acceda al contenido de los requerimientos de información notificados por dichos medios, puede cometer la infracción tipificada en el artículo 203 de la Ley 58/2003 (LGT) aunque no haya tenido un conocimiento real de su existencia.

Esta infracción, que conlleva multas de entre 150 euros y 600.000 euros, recoge aquellas conductas que tienden a dilatar, entorpecer o impedir la actuación de la Administración tributaria, entre las cuales se encuentra la desatención de requerimientos debidamente notificados. O, dicho de otro modo, se considerará "obstrucción, excusa o negativa a las actuaciones de la Administración tributaria", no atender a lo que solicita en la notificación y el autónomo podría ser sancionado, según la gravedad del incumplimiento.

Hacienda refuerza el control sobre los pagos con Bizum a partir de 2026

Bizum se ha consolidado como un método de pago cada vez más habitual. Para evitar el fraude se ha publicado el Real Decreto 253/2025 que introduce cambios en el Reglamento General de Aplicación de los Tributos.

Entre las modificaciones destaca la obligación a los bancos de proporcionar más información sobre las cuentas bancarias de los usuarios.

¿A quiénes afectará esta medida?

Esta medida afectará a todas las entidades que ofrezcan servicios en España, incluidas las extranjeras que operen bajo el régimen de establecimiento o de libre prestación de servicios.

No obstante, los más afectados van a ser los autónomos, ya que ahora los bancos deberán informar mensualmente a Hacienda de todos los cobros de los autónomos, sin importar la cantidad.

Hasta ahora, los bancos solo estaban obligados a informar a Hacienda sobre los cobros que recibían los autónomos y empresas a través de tarjetas de crédito o débito, siempre que superaran los 3.000 euros.

Con el nuevo Real Decreto se elimina este límite y se incluirán también los ingresos recibidos mediante Bizum u otros métodos de pago.

Esto significa que los bancos deberán informar sobre cualquier cobro, independientemente de su cuantía, que reciban los negocios.

Además, se actualiza la periodicidad con la que se enviará esta información. Antes se enviaba anualmente, pero a partir de 2026 será de manera mensual.

Y se añade una nueva obligación para todas las tarjetas de pago que deberán informar sobre abonos, cargos, recargas, retiradas de efectivo y operaciones de gasto.

Sin embargo, quedan excluidas las tarjetas cuyos importes de cargos y abonos en el año no superen los 25.000 euros.

Particulares

El cambio no afecta a los particulares, pero sí a los autónomos, especialmente cuando reciban pagos por actividades o servicios profesionales.

A partir de 2026 Hacienda tendrá acceso a los cobros realizados mediante Bizum con el objetivo de incrementar el control fiscal y evitar posibles fraudes.

Este control se aplicará exclusivamente a las transacciones relacionadas con el ejercicio profesional, no a los pagos personales.

Los pagos entre particulares (como los realizados entre amigos o familiares) seguirán sin requerir declaración, siempre que no superen los 10.000 euros anuales.

Sin embargo, los pagos en el ámbito comercial deberán ser reportados y podrían ser objeto de inspección si se detectan irregularidades.

Es decir, no serán reportados los Bizum si:

- Se trata de pagos ocasionales entre amigos o familia, como comidas o regalos.
- No hay ánimo de lucro.
- No se superan ciertos umbrales.

Pero, si serán reportado si:

- Recibes más de 10.000 euros al año por Bizum. En este caso, aunque se trate de un particular Hacienda podrá investigarlo.
- Haces muchos movimientos regulares (aunque sean pequeños). Esto se puede considerar actividad económica encubierta.
- Si vendes productos por Wallapop o Vinted y cobras por Bizum.

Sanciones de hasta 150.000 euros por movimientos bancarios no justificados

Si no puedes justificar correctamente ciertos movimientos bancarios, Hacienda puede imponer sanciones que van desde los 3.000 hasta los 150.000 euros, dependiendo de la gravedad de la infracción.

Aquí te explicamos algunos casos que podrían generar sospechas ante el fisco:

- Ingresos en efectivo superiores a 1.000 euros: deben ir acompañados de la identificación del titular de la cuenta.
- Retiradas superiores a 3.000 euros: los bancos están obligados a reportar estas operaciones a Hacienda.
- Operaciones con billetes de 500 euros: estos movimientos se consideran de alto riesgo para el blanqueo de capitales.
- Transferencias mayores de 10.000 euros: requieren una justificación detallada sobre su origen.
- Pagos en efectivo superiores a 1.000 euros: estas transacciones están prohibidas por ley en el ámbito comercial.

La cuantía de las multas dependerá de la gravedad de la infracción:

- Infracción leve: multas de hasta 3.000 euros, además de recargos de hasta el 50% de la cantidad no declarada.
- Infracción grave: recargos que varían entre el 50% y el 100% cuando la base de la sanción supera los 3.000 euros.
- Infracción muy grave: las multas pueden alcanzar el 150% de la cantidad no declarada. Si la cifra defraudada supera los 120.000 euros podrá considerarse un delito fiscal.

Trabajar con calor: lo que dice la ley y qué debe hacer la empresa

Debido a las altas temperaturas registradas en los últimos veranos, surge una duda frecuente: ¿cuándo está prohibido trabajar al aire libre durante una ola de calor?

Ante esta cuestión, ¡hay novedades! Ya se ha presentado el Plan Estival 2025 que señala la prohibición de realizar trabajos al aire libre durante situaciones de olas de calor extremas.

Este plan se activa entre el 16 de mayo y el 30 de septiembre de 2025.

Pero, ¿afecta esta medida a todos los trabajos? ¿Cuándo se considera que hay una ola de calor?

¿Cuándo están prohibidos los trabajos?

Según recoge el Plan Estival 2025 los meses de julio y agosto presentan un mayor riesgo de estrés térmico para las personas trabajadoras.

Por ello, es importante intensificar la vigilancia en sectores especialmente expuestos, como el sector agrícola, la hostelería o el comercio, prestando especial atención al cumplimiento de las obligaciones de alta, encuadramiento y cotización a la Seguridad Social, así como al empleo de personas extranjeras.

El objetivo es supervisar aquellas actividades desarrolladas al aire libre, como la jardinería, la recogida de residuos o la restauración y ocio en exteriores.

Además, se incluyen trabajos en espacios cerrados con altas temperaturas, como invernaderos o lavanderías industriales.

En este sentido hay que recordar que en mayo de 2023, el Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto-Ley 4/2023, que introdujo importantes cambios en la normativa sobre las condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo.

Esta reforma, impulsada por los efectos de episodios extremos de calor, reforzó el marco jurídico de la prevención de riesgos laborales.

Entre las principales modificaciones destaca la actualización del Real Decreto 486/1997,

incorporando la obligación de adoptar medidas específicas frente a riesgos derivados de fenómenos meteorológicos adversos, como las olas de calor.

A continuación, detallamos cuándo se consideran prohibidos los trabajos al aire libre en situaciones de ola de calor y las medidas a adoptar para garantizar la seguridad y salud de las plantillas:

- Cuando se produzcan fenómenos meteorológicos adversos que afecten al correcto desarrollo de la actividad laboral durante las horas del día en las que estos concurren.

En estos casos, es necesario adaptar las condiciones de trabajo.

- Cuando la Agencia Estatal de Meteorología, o en su caso, el órgano autónomo correspondiente que cuente con ese servicio, emita un aviso de fenómenos de nivel naranja o rojo.

De ser así, se tendrán que reducir o modificar las horas de desarrollo de la jornada laboral prevista.

En el caso de que haya alerta por altas temperaturas las empresas estarán obligadas a:

- Interrumpir los trabajos que se realicen al aire libre.
- Reducir la jornada laboral de la plantilla.
- Fomentar la flexibilidad horaria.
- Redistribuir la jornada para evitar realizar tareas en las horas de mayor riesgo.

Estas medidas se implementan para evitar que algunas tareas se desarrollen a ciertas horas del día en las que existan riesgos que puedan afectar a la salud de las personas trabajadoras.

Previamente, algunos sectores como el de la construcción ya aplicaban medidas similares.

De hecho, en el convenio de la construcción se establece la jornada intensiva desde el 11 de junio hasta septiembre, con las horas no trabajadas recuperables en invierno.

¿Están obligadas las empresas a incluir en sus planes de riesgos laborales medidas específicas para las olas de altas temperaturas?

Sí, las empresas tienen que incluir en sus planes de riesgos laborales medidas específicas que indiquen cómo actuar en caso de olas de calor.

Cada empresa debe evaluar y determinar qué actividades laborales deben suspenderse o adaptarse durante episodios de calor extremo.

Además, es crucial considerar las características de cada persona trabajadora asignada a una actividad laboral.

Por ejemplo, no es lo mismo una persona de 22 años en buen estado físico que una persona con 55 años con problemas cardiovasculares.

Es fundamental analizar tanto la naturaleza de la tarea como las condiciones físicas de quien la desempeña.

Teniendo esto en cuenta los niveles de riesgo del Plan Nacional pueden interpretarse de la siguiente manera:

- Nivel de riesgo amarillo: se considerará que existe riesgo leve para personas mayores de 65 años con otros factores de riesgo.
- Nivel de riesgo naranja: el riesgo será moderado para personas mayores de 65 años o menores de 65 años con múltiples factores de riesgo; y será riesgo elevado para mayores de 65 años con otros factores de riesgo adicionales.
- Nivel de riesgo rojo: se considerará riesgo extremo para mayores de 65 años con otros factores de riesgo adicionales.

La AEMET es la entidad responsable de emitir alertas por riesgo de olas de calor.

¿Qué pasa si no se puede prescindir de una determinada actividad durante una ola de calor?

Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan mantenerse cerrados es imprescindible tomar medidas adecuadas para proteger a las personas trabajadoras de cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, entre ellos, las temperaturas extremas.

Es fundamental evaluar los riesgos laborales teniendo en cuenta tanto las características de la tarea a realizar como las condiciones físicas de quienes la llevan a cabo.

En estos casos, se deberán adoptar las siguientes medidas:

- Permitir descansos más frecuentes y pausas regulares en áreas sombreadas.
- Instalar toldos o sombrillas para reducir la exposición directa al sol.
- Suministrar agua fresca para que las personas trabajadoras puedan mantenerse hidratadas durante toda la jornada laboral.

¿Qué sectores y actividades se ven afectadas por la prohibición de no trabajar al aire libre ante una ola de calor?

La prohibición de realizar actividades al aire libre durante periodos de calor extremo afecta a todos los sectores, aunque algunos se ven especialmente impactados.

Entre los más afectados se encuentran:

- Agricultura.
- Construcción.
- Pesca en buques.
- Industrias extractivas.

- Sector de limpieza.
- Hostelería.

Es decir, la prohibición de trabajar al aire libre durante una ola de calor afecta a todo tipo de personas trabajadoras, entre las que se incluyen:

- Personal de terrazas de restaurantes y bares.
- Jornaleros.
- Personal de limpieza.
- Jardineros y personas dedicadas al mantenimiento de parques.

Sin embargo, hay puestos de trabajo esenciales que no pueden suspenderse, como los de bomberos, sanitarios, policías o agentes forestales.

En estos casos, es fundamental adoptar medidas adicionales, como el uso de prendas transpirables que faciliten el desarrollo seguro de las actividades laborales.

Por lo tanto, aunque algunas tareas deberán interrumpirse completamente durante una ola de calor, otras podrán continuar con ajustes en los horarios o condiciones de trabajo.

¿A qué sanciones se enfrentan las empresas que no cumplan con sus obligaciones ante una ola de calor?

Las sanciones, según la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, podrían ser de más de 900.000 euros.

Herramienta para evaluar los riesgos laborales de las trabajadoras del hogar

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) ha elaborado la herramienta para evaluar los riesgos laborales de los trabajadores del hogar, prevista en la normativa reguladora de la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.

Esta herramienta permite a los empleadores cumplir con sus obligaciones preventivas, para lo que disponen de un plazo de seis meses desde la puesta a disposición de la misma para realizar la evaluación de riesgos y la implementación de las medidas preventivas.

Su utilización proporciona un documento con la evaluación de riesgos en el domicilio, las medidas preventivas que han de implantarse y los materiales informativos que deben entregarse a los trabajadores. También permite registrar las fechas de establecimiento de cada medida y realizar un seguimiento de su cumplimiento.

La herramienta es gratuita y de acceso libre, y se encuentra disponible a través del portal <https://www.prevencion10.es/>

Obligación legal

Desde el pasado 14 de mayo de 2025, cualquier persona que tenga contratada a una trabajadora del hogar deberá cumplir, por primera vez en nuestro ordenamiento, con una evaluación formal de los riesgos laborales del domicilio en el que presta servicio. No se trata de una opción, ni de un consejo técnico: es una obligación legal recogida en el Real Decreto 893/2024, y que ahora se activa con la publicación de la herramienta digital del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), disponible en el portal Prevencion10.es.

El plazo para cumplir esta obligación es de seis meses, lo que sitúa el 14 de noviembre de 2025 como fecha límite para realizar la evaluación, generar el documento y aplicar las medidas preventivas que procedan. La omisión de este deber puede derivar en sanciones, cuya cuantía aún no ha sido concretada, pero cuya existencia ya está contemplada en el marco normativo.

¿Qué ha cambiado?

Hasta ahora, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales había excluido de forma tácita al servicio doméstico de su aplicación práctica, a pesar de reconocer derechos teóricos. Esta situación cambió con la Disposición adicional 18.^a de la Ley y, sobre todo, con el Real Decreto 893/2024, que establece que las personas empleadoras deberán garantizar condiciones seguras para quienes trabajan en su hogar, especialmente en lo relativo a la protección contra la violencia y los riesgos físicos derivados de la actividad.

Pero esta norma no era directamente exigible hasta que se desarrollase una herramienta gratuita que facilitara su cumplimiento. Esa condición se ha cumplido el 14 de mayo con el lanzamiento oficial de la "Herramienta de Prevención para el Empleo en el Hogar", diseñada por el INSST.

¿En qué consiste la herramienta?

No es una simple encuesta, ni un formulario decorativo. La herramienta genera un documento formal de evaluación de riesgos, adaptado a cada domicilio y tipo de tareas: limpieza, cocina, jardinería, cuidado de personas, manejo de productos químicos, conducción, etc. El sistema permite:

- Identificar fuentes de riesgo concretas (contacto con productos, riesgos eléctricos, esfuerzos físicos, herramientas punzantes, jornadas prolongadas, etc.).
- Valorar la gravedad del riesgo (alto, medio o bajo).
- Asignar responsables, plazos de corrección y costes estimados.
- Registrar la implantación de medidas y fechas de cumplimiento.
- Generar un informe final, que debe guardarse en el domicilio por si lo requiere la inspección.

El documento es dinámico. Es decir, si las condiciones del empleo cambian (nuevas tareas, materiales, horarios, o incluso el lugar), debe actualizarse.

¿Qué ocurre si no se hace?

Aunque de momento no se ha publicado un cuadro de sanciones específicas, la falta de evaluación o su falta de actualización puede conllevar infracciones administrativas. Además, en caso de accidente o conflicto, el empleador podría verse desprotegido frente a reclamaciones si no puede acreditar que cumplió sus deberes en materia de prevención.

Otros puntos en el horizonte

El Real Decreto prevé también otras herramientas y protocolos pendientes:

- Un protocolo de actuación frente a acoso y violencia en el ámbito del trabajo doméstico (antes de octubre de 2025).
- Un desarrollo normativo adicional para regular los reconocimientos médicos en este ámbito.
- Además, el TJUE (C-531/23) ha dictado que también en el trabajo doméstico debe registrarse la jornada laboral.

Legislación para empresas (Del 16 de mayo al 15 de junio 2025)

España

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, JUSTICIA Y RELACIONES CON LAS CORTES

- Real Decreto 351/2025 de 30 de Abr (se aprueba la norma de calidad de los aceites vegetales comestibles). Fecha de Publicación: 17/05/2025

MINISTERIO DE HACIENDA

- Orden HAC/532/2025, de 26 de mayo, por la que se aprueban el modelo 780 Impuesto sobre el margen de intereses y comisiones de determinadas entidades financieras. Autoliquidación y el modelo 781 Impuesto sobre el margen de intereses y comisiones de determinadas entidades financieras. Pago fraccionado y se establecen las condiciones y el procedimiento para su presentación. Fecha de Publicación: 29/05/2025

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

- Orden APA/539/2025, de 28 de mayo, por la que se modifican los anexos V, VI y VII del Reglamento del Registro de Variedades Comerciales, aprobado por el Real Decreto 170/2011, de 11 de febrero, el anejo II del Reglamento Técnico de Control y Certificación de Semillas de Plantas Hortícolas, aprobado por la Orden de 1 de julio de 1986, el anexo II de la Orden de 28 de octubre de 1994, por la que se aprueba el Reglamento Técnico de Control de la Producción y Comercialización de Plantones de Hortalizas y Material de Multiplicación de Hortalizas distinto de las semillas y el anexo 2 del Reglamento Técnico de Control y Certificación de semillas de plantas oleaginosas, aprobado por Orden ARM/3371/2010, de 27 de diciembre. Fecha de Publicación: 30/05/2025

Comunidad de Madrid

CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE

- Decreto 26/2025, de 14 de mayo, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la

ordenación de los campamentos de turismo y de las áreas de acogida y pernocta de autocaravanas, cámperes y vehículos similares con tracción propia en la Comunidad de Madrid. Fecha de Publicación: 22/05/2025

Convocatoria de Subvenciones (Del 16 de mayo al 15 de abril 2025)

España

- Ayudas a la producción de cortometrajes realizados, 2025. Boletín Oficial del Estado del 17/05/2025
- Programa Terémanter, 2025. Boletín Oficial del Estado del 20/05/2025
- Ayudas a proyectos Europa Excelencia, 2025. Boletín Oficial del Estado del 21/05/2025
- Compensaciones a transportes marítimos y aéreos de mercancías con origen o destino en Illes Balears realizados en 2024. Boletín Oficial del Estado del 22/05/2025
- Ayudas destinadas al Programa Misiones de Ciencia e Innovación, 2025. Boletín Oficial del Estado del 24/05/2025
- Adquisición de copos para la mejora de la selectividad en los buques de la modalidad de arrastre de fondo del caladero mediterráneo, 2025. Boletín Oficial del Estado del 02/06/2025
- Ayudas para proyectos innovadores de almacenamiento energético. Boletín Oficial del Estado del 31/05/2025
- Ampliación del plazo de solicitud del eco-incentivo para el impulso del transporte marítimo de mercancías basado en el mérito ambiental y socioeconómico para el periodo de elegibilidad 2024-2025. Boletín Oficial del Estado del 04/06/2025
- Ayudas selectivas para la producción de largometrajes sobre proyecto, 2025. Boletín Oficial del Estado del 06/06/2025
- Ayudas para la adquisición de copos para la mejora de la selectividad en los buques de la modalidad de arrastre de fondo del caladero mediterráneo. Boletín Oficial del Estado del 06/06/2025
- Ayudas para la escritura de guiones. Boletín Oficial del Estado del 07/06/2025
- Ayudas a proyectos de producción de baterías del vehículo eléctrico, 2025. Boletín Oficial del Estado del 13/06/2025

Comunidad de Madrid

- Subvenciones para el desarrollo de eventos en la ciudad de Madrid que promuevan la ciencia, la tecnología, el emprendimiento y la innovación. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del 19/05/2025
- Subvenciones dirigidas al fomento de encuentros empresariales internacionales que promocionen Madrid como Capital de Negocios. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del 22/05/2025
- Ayudas para la promoción, transformación y comercialización de productos de la pesca y de la acuicultura. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del 23/05/2025
- Ayudas a empresas audiovisuales para la producción de largometrajes en 2025. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del 29/05/2025
- Subvenciones 2025 del Ayuntamiento de Madrid, para incentivar el emprendimiento en los mercados municipales, y la modernización o sustitución de los quioscos de prensa. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del 30/05/2025
- Ayudas a empresas pertenecientes a los sectores agrícola, ganadero, forestal e industria asociada o agroalimentaria, para la realización de proyectos de investigación, desarrollo e innovación, para 2025. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del 30/05/2025
- Ayudas para el mantenimiento de las razas autóctonas en peligro de extinción. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del 03/06/2025
- Ayudas para el año 2025 dirigidas a empresas artesanas para la promoción y formación. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del 03/06/2025
- Ayudas 2025 y 2026 a salas de música en vivo y tablaos flamencos consolidados. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del 04/06/2025
- Ayudas a salas de teatro y Salas alternativas en 2025 y 2026. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del 04/06/2025
- Subvenciones del ayuntamiento de Madrid a personas afiliadas al Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en 2025. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del 11/06/2025
- Subvenciones al fomento de productos, herramientas o servicios de modernización

tecnológica y digitalización, orientados a las pymes y a la mejora de su competitividad, anualidad 2025. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del 12/06/2025

Convenios Colectivos - Junio

España

- Resolución de 22 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de aprobación y actualización de las tablas salariales para el año 2025 del III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center. Fecha publicación: 02/05/2025
- Resolución de 10 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 6 de marzo de 2025, por la que se registra y publica la revisión salarial para el año 2025 del Convenio colectivo del comercio minorista de droguerías y perfumerías. Fecha publicación: 09/05/2025
- Resolución de 6 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 31 de marzo de 2025, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar. Fecha publicación: 13/05/2025
- Resolución de 30 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión paritaria del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. Fecha publicación: 15/05/2025
- Resolución de 5 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación parcial del Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas. Fecha publicación: 16/05/2025
- Resolución de 30 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro. Fecha publicación: 17/05/2025
- Resolución de 5 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, relativa al III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos). Fecha publicación: 17/05/2025
- Resolución de 30 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Decreto 56/25, de 22 de abril, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, relativo al VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal. Fecha

publicación: 17/05/2025

- Resolución de 14 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de 24 de febrero de 2025 de la Comisión Paritaria del V Convenio colectivo de reforma juvenil y protección de menores. Fecha publicación: 30/05/2025

Comunidad de Madrid

- Resolución de 29 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial de 2025 del convenio colectivo del Sector Personal de Espacios Escénicos de la Comunidad de Madrid, suscrita por la Comisión Negociadora. (Código número 28002605011981). Fecha publicación: 10/05/2025
- Resolución de 29 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial de 2025 del Convenio Colectivo del Sector del Campo, suscrita por la Comisión Negociadora. Código 28000415011982. Fecha publicación: 15/05/2025

BUFECONSULT, S.L.

Bufete Causapie



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

