

ÍNDICE

Consejo de Ministros

COMPRADORES DE CRÉDITOS



El Consejo de Ministros aprueba el ley de administradores y compradores de créditos y por la que se modifican la Ley de Medidas de Reforma del Sistema Financiero, la Ley de contratos de crédito al consumo, la Ley de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, la Ley reguladora de los contratos de crédito inmobiliario, y el texto refundido de la Ley Concursal.

[\[pág. 3\]](#)

Además, se toma el ACUERDO por el que se solicita la tramitación parlamentaria por el procedimiento de urgencia

Actualidad del Poder Judicial

INDEMNIZACIÓN



El TSJ de Aragón entiende que el cambio de un contrato indefinido no fijo que pasa a fijo no genera indemnización para el trabajador

[\[pág. 5\]](#)

INCAPACIDAD PERMANENTE



El TSJ de Asturias rechaza conceder la incapacidad permanente a una auxiliar de geriatría con dolor crónico de rodilla

[\[pág. 6\]](#)

SUBSIDIO DE DESEMPLEO



El TSJ de Navarra concede el subsidio de desempleo a empleadas del hogar de más de 52 años a pesar de no tener 6 años de cotización

[\[pág. 7\]](#)

Sentencia

PREMIO DE CONTINUIDAD



DISFRUTE DE PERMISOS RETRIBUIDOS. El reconocimiento, por convenio, de un premio de continuidad (que otorga a los trabajadores un día adicional de descanso por semestre si ha mantenido una asistencia ininterrumpida al trabajo) no debe afectar a los permisos retribuidos del art. 37.3 ET ni ausencias por fuerza mayor, entre otros.

[\[pág. 9\]](#)

LIBERTAD SINDICAL

CRÉDITO HORARIO. La falta de preaviso en el uso del crédito horario sindical avala el descuento por la empresa en concepto de horas de absentismo

[\[pág. 11\]](#)

Seguridad Social



BOLETINES

COTIZACIONES. Se publica en la web de la Seguridad Social el Boletín 5/2025 de la TGSS que informa sobre aspectos clave sobre la Orden de cotización 2025

[\[pág. 13\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 14\]](#)

Consejo de Ministros

COMPRADORES DE CRÉDITOS

El Consejo de Ministros aprueba el ley de administradores y compradores de créditos y por la que se modifican la Ley de Medidas de Reforma del Sistema Financiero, la Ley de contratos de crédito al consumo, la Ley de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, la Ley reguladora de los contratos de crédito inmobiliario, y el texto refundido de la Ley Concursal.

Además, se toma el ACUERDO por el que se solicita la tramitación parlamentaria por el procedimiento de urgencia



Fecha: 04/03/2025

Fuente: web de La Moncloa

Enlace: [Referencia Consejo de Ministros](#)

El Consejo de Ministros ha aprobado el Proyecto de Ley de administradores y compradores de créditos, por el que se transpone la Directiva europea sobre la materia y se modifica la Ley de contratos de crédito al consumo (Ley 16/2011/ y la Ley de contratos de crédito inmobiliario /Ley 5/2019). El proyecto una vez aprobado por el Gobierno **será remitido al Congreso de los Diputados para su tramitación parlamentaria.**

El proyecto normativo **refuerza la protección de los consumidores financieros**, especialmente de los que se encuentran en situación de vulnerabilidad

económica garantizando que se respetan sus derechos, y se les ofrecen soluciones para afrontar sus deudas. Asimismo, se favorece la estabilidad financiera, facilitando que las entidades financieras puedan vender sus carteras de créditos, permitiéndoles sanear sus balances y mejorar su solvencia.

Con este objetivo, **el Proyecto de Ley regula la compraventa de créditos dudosos concedidos por entidades de crédito y establecimientos financieros de crédito estableciendo unas reglas comunes con el resto de la Unión Europea para regular la operativa de este mercado.**

El proyecto normativo regula, **en primer lugar, la actividad de administración de créditos dudosos**, que consiste en el cobro o la renegociación de créditos dudosos, que pasa a ser una actividad reservada y requiere de la autorización previa del Banco de España. Con el fin de proteger a los consumidores, se establecen como requisitos para obtener esta autorización la necesidad de disponer de un sistema interno adecuado de gestión de reclamaciones, así como una política que garantice la protección y trato justo de los prestatarios.

Asimismo, **se regula la compraventa de créditos dudosos**, asegurándose el mantenimiento de las condiciones y derechos de los prestatarios y trasladándose al comprador de los créditos las obligaciones

de transparencia, protección e información, incluyéndose el cumplimiento de los códigos de buenas prácticas a los que el acreedor inicial estuviera adherido.

Más protección para los consumidores financieros

El proyecto normativo establece **garantías adicionales** para la protección de los prestatarios, que obligan tanto a los compradores como a los administradores a dar un trato adecuado e información suficiente, además de contar con un servicio de atención al prestatario y de reclamaciones extrajudiciales adecuado.

Con el fin de asegurar el cumplimiento de estas obligaciones el Banco de España **supervisará a los administradores**, así como el respeto de estas obligaciones por parte de los compradores de crédito, estableciéndose, **el correspondiente régimen de infracciones y sanciones**.

Asimismo, se modifican las normativas sectoriales de crédito al consumo y de crédito inmobiliario para introducir la obligación de que los prestamistas cuenten con una política de renegociación de deudas. Esto supone que los prestamistas deberán ofrecer a los clientes medidas encaminadas a alcanzar acuerdos de renegociación, antes del inicio de acciones judiciales o la exigencia del pago total de la deuda.

La norma establece condiciones especiales para los clientes deudores de un crédito no hipotecario en situación de vulnerabilidad económica, que son los beneficiarios del Ingreso Mínimo Vital. En estos casos la entidad prestamista que venda el crédito dudoso a un tercero deberá ofrecer al prestatario un plan de pagos para proteger a los colectivos más endeudados sin menoscabar la cultura de pago.

Se introducen, además, en la **Ley de Crédito al Consumo medidas adicionales** de protección de los deudores, dirigidas a mejorar la información y protección de estos clientes. Así, con este objetivo, se limitan los intereses de demora a cobrar en casos de impagos por parte del consumidor a un máximo de la suma del interés de ordinario más tres puntos porcentuales.

Además los gastos por reclamación de saldos vencidos deberán ser por una cuantía acorde a los costes efectivamente soportados por el prestamista y, en todo caso, tras una comunicación al cliente con carácter previo en la que se haya indicado el saldo deudor impagado, el plazo disponible para regularizar la situación y el importe que se va a adeudar en caso contrario; se definen los supuestos de modificación del tipo de interés en contratos de duración indefinida (como en el caso de las tarjetas revolving), permitiendo a los clientes no aceptar las subidas o cancelar el contrato, en cuyo caso el cliente podrá reembolsar la deuda pendiente de acuerdo con las condiciones de reembolso y tipo de interés vigentes en el momento de la comunicación, sin coste adicional para el prestatario. Finalmente, se clarifican las condiciones de las indemnizaciones por amortización anticipada en el caso de financiaciones ligadas a la compra de bienes o servicios.

Actualidad del Poder Judicial

INDEMNIZACIÓN

El TSJ de Aragón entiende que el cambio de un contrato indefinido no fijo que pasa a fijo no genera indemnización para el trabajador

La Sala estima un recurso presentado por la Diputación General de Aragón en contra de la petición de un trabajador, contratado por dicha administración como temporal, que solicitaba ser indemnizado por su cese como indefinido no fijo cuando pasó a ser contratado fijo para la misma administración pública.



PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 04/12/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Aragón de 24/02/2025](#)

La Sala Social del TSJ de Aragón, en la sentencia dictada, ha fallado a favor de la Diputación General de Aragón al considerar que “aunque la contratación temporal del trabajador (con reiterados contratos de indefinido no fijo) fue abusiva (...) no puede ignorarse que esa circunstancia le ha permitido acogerse al sistema excepcional de consolidación de empleo con el que ha adquirido la condición de trabajador fijo y que esa novación de su contrato no ha sido a iniciativa del empresario, sino a su

decisión de participar en dicho proceso”. En este sentido añaden que haber superado el proceso selectivo no ha supuesto para el trabajador “la extinción de su relación laboral” con la DGA.

Los magistrados de la Sala argumentan también que como ya dijera en su sentencia de 11 de octubre de 2024, “La indemnización de 20 días por año corresponde a la extinción de una relación indefinida no fija por la cobertura de la plaza, pero no a quien no ve extinguida la relación laboral al haber superado el proceso selectivo adquiriendo la condición de fijo”.

El trabajador demandante, fue contratado por la Diputación General de Aragón mediante diversos contratos temporales que comenzaron en junio de 2009. En el año 2022 el juzgado de lo Social de Teruel declaró que, dado el largo tiempo transcurrido desde que fue contratado temporalmente, debía ser calificado como indefinido no fijo.

En mayo de 2024, tras superar las pruebas de estabilización de trabajadores temporales convocadas por la Administración autonómica en aplicación de la ley 20/2021, cesó como contratado indefinido no fijo y se le nombró trabajador fijo, adjudicándole la misma plaza que había estado ocupando. El trabajador presentó entonces una demanda solicitando se le indemnizase por su cese como trabajador indefinido no fijo, demanda que fue estimada por el juzgado de lo Social de Teruel. Ante ello, la Diputación General de Aragón presentó recurso de suplicación, pidiendo la revocación de la sentencia de instancia. Entre otros argumentos, la DGA alegó que no había daño que se debiera indemnizar, puesto que el trabajador había sido nombrado contratado fijo.

La Sala de lo Social, después de examinar la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) y del Tribunal Supremo en esta materia, entendió que estos órganos judiciales no habían resuelto un caso como el examinado en este proceso sino otros distintos, y ello, ha llevado a la Sala del TSJ de Aragón a considerar que la administración había intentado compensar, con diversas medidas legales, la larga duración del contrato temporal del trabajador al convocar un proceso selectivo singular (establecido por

norma con rango de ley) en el que sólo podían participar contratados temporales con duración prolongada.

Por ello concluye la Sala que la aplicación de estas medidas ha permitido que el trabajador superase las pruebas para convertirse en fijo, compensando así la larga duración de su contratación temporal y por ello no se justifica el abonó de una indemnización adicional.

INCAPACIDAD PERMANENTE

El TSJ de Asturias rechaza conceder la incapacidad permanente a una auxiliar de geriatría con dolor crónico de rodilla

Al igual que la juzgadora de instancia, los magistrados afirman que la dolencia no afecta a su capacidad de trabajar



PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 03/12/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Asturias de 03/12/2024](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Asturias ha rechazado conceder la incapacidad permanente a una auxiliar de geriatría con una patología en la rodilla que el Juzgado de lo Social 3 de Gijón denegó porque no presentaba reducciones funcionales que afectasen a su capacidad de trabajar.

La demandante comenzó en octubre de 2021 una baja laboral derivada de enfermedad común por gonalgia derecha y condromalacia rotuliana y en abril de 2022 inició los trámites para conseguir una incapacidad permanente que el juzgado

desestimó.

La trabajadora alega en su recurso que sufre dolencias crónicas y limitaciones físicas incompatibles no solo con los requerimientos funcionales de su profesión habitual sino con otras actividades laborales. Asimismo, insiste en que los tratamientos prescritos no ayudan a su mejoría y que no hay previstas nuevas actuaciones en la Unidad de Dolor.

Los magistrados de la Sala Social señalan que los datos acreditados sobre el cuadro patológico ponen de manifiesto las dificultades para su correcta determinación y la falta de agotamiento de las posibilidades terapéuticas. La sentencia de instancia comparte esa duda, razón por la que señala que la demandante “inició diversos procesos de IT por gonalgia, que, sin embargo, no es la patología que en el juicio defendió la trabajadora como más limitante, sino que se centra en su patología lumbar, que le impide una normal marcha, precisando de un bastón para caminar”.

El tribunal añade que el informe médico de evaluación de incapacidad laboral señala que, en la exploración realizada, no aprecia limitaciones importantes en la movilidad, ni señala que precise bastón para caminar, sino que acudió al reconocimiento médico con un bastón inglés a la izquierda. “Consta además acreditado que, precisamente a raíz de la indicada duda, tras un nuevo examen médico la demandante comenzó a recibir tratamiento en la Unidad de Dolor. Sobre éste la sentencia de instancia, contrariamente a las afirmaciones de la recurrente, lo tiene por iniciado, pero no por finalizado, con la consiguiente falta de conocimiento sobre el resultado obtenido, circunstancia que refuerza la conclusión favorable a la ausencia de los requisitos para calificar la situación patológica de permanente”, finaliza.

Por lo expuesto, los magistrados desestiman el recurso y confirman la resolución de instancia.

La sentencia no es firme y contra ella cabe recurso de casación en el Tribunal Supremo.

SUBSIDIO DE DESEMPLEO

El TSJ de Navarra concede el subsidio de desempleo a empleadas del hogar de más de 52 años a pesar de no tener 6 años de cotización

La Sala de lo Social sostiene que es necesario computar como cotizados los periodos anteriores en los que figuró encuadrada en el Régimen Especial de Empleados de Hogar. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) consideró en febrero de 2022 contraria al derecho comunitario la disposición nacional que excluía a los trabajadores del hogar de las prestaciones por desempleo



PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 04/12/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (TSJN) **concede a las empleadas del hogar el derecho a percibir el subsidio de desempleo para mayores de 52 años a pesar de no haber cotizado al menos 6 años en un régimen que proteja dicha contingencia.**

La Sala, que confirma la resolución del Juzgado de lo Social nº 2 de Pamplona, considera necesario computar como cotizados los periodos anteriores en los que figuró encuadrada en el Régimen Especial de Empleados de Hogar. Contra esta sentencia únicamente cabe interponer recurso

de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo.

Esta controversia tiene su origen en una sentencia dictada el 24 de febrero de 2022 por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que estimó contraria al derecho comunitario la disposición nacional que excluía a los trabajadores del hogar de las prestaciones por desempleo.

La discrepancia de la demandante con el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) surgió al interpretar y aplicar la sentencia del TJUE, que posibilitó la cotización al desempleo de las empleadas del sistema especial de trabajadoras de hogar a partir de su entrada en vigor.

Tras la sentencia del TJUE, se modificó la legislación laboral española en este sentido mediante el Real Decreto-ley 16/2022. No obstante, esta modificación legal impedía a las empleadas de hogar acceder al subsidio para mayores de 52 años, pues la norma exigía la cotización efectiva por desempleo durante al menos seis años a lo largo de su vida laboral, y el SPEE del Hogar no reconocía el derecho a la protección por desempleo.

Hasta octubre de 2028

La modificación legal de la norma no tuvo en cuenta que ninguna de las empleadas del hogar podría acceder al subsidio de desempleo para mayores de 52 años hasta el 1 de octubre de 2028, “lo que perpetúa nuevamente la discriminación recriminada en la sentencia del TJUE”, advierte la Sala.

En el caso enjuiciado, la demandante, de 58 años, figuró encuadrada en el Régimen Especial de Empleados de Hogar en tres periodos diferentes: entre el 1 de mayo de 1985 y el 31 de julio de 1993; entre el 1 de septiembre de 2000 y el 31 de diciembre de 2012; y entre el 1 de febrero de 2012 y el 1 de julio de 2012.

La mujer formuló petición de subsidio para mayores de 52 años ante el SPEE el 15 de marzo de 2023, que le fue denegado por no haber cotizado al menos 6 años en un régimen que proteja la contingencia del desempleo.

La demandante solo pudo cotizar al desempleo a partir del 1 de octubre de 2022, cuando se modificó el Real Decreto-ley 16/2022, puesto que hasta entonces no tenía posibilidad legal de hacerlo. Cuando instó la reclamación, había cotizado 1.762 días cuando el mínimo se situaba en 2.160.

El Tribunal, que confirma la sentencia de instancia y, por tanto, la estimación de la demanda, argumenta que la normativa nacional que excluía a las empleadas del hogar de la cotización del desempleo fue declarada nula.

Para restablecer la igualdad de trato, añade la Sala, es necesario computar como cotizados los periodos anteriores a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2022, “salvo si se pretende mantener una situación vulneradora de derechos fundamentales y conformadora de discriminación por razón de sexo, que perjudica directamente a la reclamante al no verse reconocido su derecho al percibo del subsidio reclamado pese a haber trabajado y cotizado al Sistema Especial de Empeados del Hogar durante los años” anteriormente citados.

Sentencias

PREMIO DE CONTINUIDAD

DISFRUTE DE PERMISOS RETRIBUIDOS. El reconocimiento, por convenio, de un premio de continuidad (que otorga a los trabajadores un día adicional de descanso por semestre si ha mantenido una asistencia ininterrumpida al trabajo) no debe afectar a los permisos retribuidos del art. 37.3 ET ni ausencias por fuerza mayor, entre otros.



Fecha: 27/01/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia de la AN de 27/01/2025](#)

HECHOS

- La presente sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional resuelve un **conflicto colectivo** planteado por **Comisiones Obreras de Industria (CCOO)** contra **Exolum Corporation SA**, con adhesión de la **Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT-FICA)**. El conflicto afecta a **900 trabajadores** de la empresa.
- El origen del litigio es la aplicación del **premio de continuidad** regulado en el **artículo 25.I.F del Convenio Colectivo de Exolum, que otorga a los trabajadores un**

día adicional de descanso por semestre si han mantenido una asistencia ininterrumpida al trabajo. Este premio **solo reconoce como días computables** los de **trabajo efectivo, vacaciones y descansos reglamentarios, excluyendo otras ausencias, incluidas las derivadas de permisos retribuidos, licencias, suspensiones de contrato y situaciones de incapacidad temporal (IT).**

- CCOO impugna esta interpretación al considerar que se vulnera el carácter retribuido y no recuperable de estos permisos, argumentando que su exclusión **supone una discriminación** por razón de enfermedad y una infracción de la **Directiva 2019/1158** y el **artículo 48.9 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**. La empresa, en cambio, defiende que este **premio fue concebido para reducir el absentismo**, que en la empresa ronda el **7%**, y que su aplicación ha sido constante en los últimos **20 años**.

FALLO DEL TRIBUNAL

- El Tribunal **estima parcialmente** la demanda y declara que **no deben afectar al devengo del premio de continuidad** las siguientes situaciones:
 - Permisos retribuidos del artículo 37.3 ET y licencias retribuidas del artículo 36 del Convenio** (salvo licencias por matrimonio, traslado de domicilio y fallecimiento de familiares).
 - Ausencias por fuerza mayor del artículo 37.9 ET.**
 - Suspensiones de contrato de los números 4 a 8 del artículo 48 ET.**

4. Permiso parental del artículo 48 bis ET.
5. Situaciones de incapacidad temporal (IT).

- El fallo reconoce que la exclusión de estas ausencias del cómputo del premio **vulnera derechos fundamentales y principios de igualdad**, con excepción de las licencias por matrimonio, cambio de domicilio y fallecimiento, que el Tribunal Supremo ha considerado “neutras” y cuya exclusión es legítima.

Fundamentos jurídicos del fallo

El Tribunal basa su decisión en los siguientes argumentos:

1. Interpretación de los Convenios Colectivos

- Aplica la doctrina del Tribunal Supremo según la cual los Convenios deben interpretarse **de forma literal, sistemática, histórica y finalista**.
- Determina que el premio de continuidad **busca reducir el absentismo**, pero no puede vulnerar derechos reconocidos en la ley.

2. Discriminación indirecta por razón de sexo y enfermedad

- Se considera que **penalizar el disfrute de permisos vinculados a la conciliación familiar y a los cuidados** (art. 37.9 ET, 48 bis ET) **supone una discriminación indirecta por razón de género**, ya que estos permisos son ejercidos mayoritariamente por mujeres.
- Excluir del premio las ausencias por **incapacidad temporal supone una discriminación por enfermedad**, vulnerando la **Ley 15/2022**.

3. Aplicación del artículo 48.9 ET

- Se establece que los trabajadores en **suspensión de contrato** deben beneficiarse de **cualquier mejora en las condiciones laborales** que hubieran podido obtener durante la suspensión.

4. Vulneración de derechos fundamentales

- La exclusión de los permisos sindicales **atenta contra la libertad sindical** (art. 12 de la LOLS).
- La penalización del permiso para exámenes **vulnera el derecho a la educación** (art. 27 CE).

LIBERTAD SINDICAL

CRÉDITO HORARIO. La falta de preaviso en el uso del crédito horario sindical avala el descuento por la empresa en concepto de horas de absentismo

Esta sentencia nos recuerda la importancia de la necesidad de aviso y justificación previa para el uso del crédito de horario sindical



Fecha: 14/10/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Castilla y León de 14/10/2024](#)

HECHOS

- El demandante, D. Santos, trabajaba para la empresa **TELEPERFORMANCE ESPAÑA SAU** desde el 13 de diciembre de 2017, con la categoría profesional de teleoperador especialista. Además, ostentaba la condición de **representante legal de los trabajadores**, delegado de prevención de riesgos laborales y miembro del comité de empresa desde 2022.
- El conflicto surge cuando la empresa **realiza un descuento en la nómina** del trabajador en concepto de “horas de ausencia” por un total de **6,07 euros**, argumentando que el tiempo utilizado para la revisión de puestos de trabajo **no era justificable como horas sindicales**.
- El trabajador consideró que el descuento vulneraba su **derecho a la libertad sindical**, ya que históricamente ese tipo de actividades eran consideradas dentro del crédito horario de los delegados. Presentó demanda en el Juzgado de lo Social n.º 2 de Ponferrada, que desestimó su pretensión.
- En desacuerdo, interpuso **recurso de suplicación** ante el **Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (TSJCL)**.

FALLO DEL TRIBUNAL

- El **TSJ de Castilla y León desestima el recurso de suplicación** y confirma la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 2 de Ponferrada.
- El Tribunal concluye que el trabajador **no justificó ni preavisó** su ausencia, lo cual es un requisito necesario para hacer uso del crédito horario sindical. En consecuencia, la empresa actuó conforme a derecho al descontar la cantidad de su nómina.

Argumentos jurídicos del Tribunal

El TSJ basa su decisión en los siguientes puntos clave:

1. Necesidad de aviso y justificación previa para el uso del crédito horario sindical

- Según el **artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**, el trabajador tiene derecho a ausentarse para funciones sindicales, **pero debe preavisar y justificar** la ausencia.
- La falta de preaviso permite a la empresa considerar la ausencia como injustificada y proceder al descuento salarial.

2. Protección de la libertad sindical, pero con límites

- El Tribunal reconoce que el **crédito horario sindical es un derecho fundamental**, pero **no es incondicional**.

- La jurisprudencia previa (STS de 12/02/1990 y otras) establece que **el empresario no puede exigir autorización previa, pero sí un aviso y justificación**.

3. Carga de la prueba en los procedimientos de vulneración de derechos fundamentales

- Según el **artículo 96.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)**, ante indicios de vulneración de un derecho fundamental, **corresponde al empresario justificar su actuación**.
- La empresa logró demostrar que su decisión no fue arbitraria ni discriminatoria, sino basada en la falta de aviso previo del trabajador.

4. Jurisprudencia sobre el crédito horario sindical

- La **STC 21/2000** señala que si el trabajador alega una vulneración de su libertad sindical, **debe aportar indicios razonables**.
- El TSJ entiende que, en este caso, **no se han aportado pruebas suficientes** para demostrar que la empresa actuó con ánimo de represalia sindical.

Seguridad Social

BOLETINES

COTIZACIONES. Se publica en la web de la Seguridad Social el Boletín 5/2025 de la TGSS que informa sobre aspectos clave sobre la Orden de cotización 2025



Fecha: 03/03/2025
 Fuente: web de la Seguridad Social
 Enlace: [Boletín 5/2025 de 03/03/2025](#)

Boletín 5/2025 **03 de marzo de 2025**

ORDEN PJC/178/2025 DE 25 DE FEBRERO. COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA EL AÑO 2025. INFORMACIÓN GENERAL.....1

ORDEN PJC/178/2025. BASES MÁXIMAS Y MÍNIMAS DE COTIZACIÓN.....2

ORDEN PJC/178/2025. ARTISTAS2

ORDEN PJC/178/2025. PROFESIONALES TAURINOS3

ORDEN PJC/178/2025. SISTEMA ESPECIAL PARA TRABAJADORES POR CUENTA AJENA AGRARIOS3

ORDEN PJC/178/2025. SISTEMA ESPECIAL PARA EMPLEADOS DE HOGAR4

ORDEN PJC/178/2025. MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL (MEI)4

ORDEN PJC/178/2025. COTIZACIÓN ADICIONAL DE SOLIDARIDAD5

ORDEN PJC/178/2025. RÉGIMEN ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES DEL MAR.....5

ORDEN PJC/178/2025. COTIZACIÓN ADICIONAL EN CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA.....5

ORDEN PJC/178/2025. BASES MÍNIMAS POR HORAS5

ORDEN PJC/178/2025. SOCIOS DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO6

ORDEN PJC/178/2025. CONTRATOS FORMATIVOS EN ALTERNANCIA Y CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.....6

ORDEN PJC/178/2025. PRÁCTICAS FORMATIVAS NO REMUNERADAS.....7

ORDEN PJC/178/2025. COTIZACIÓN DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS.....7

RECLASIFICACIÓN TRÁMITES CASIA7

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. INDUSTRIA AZUCARERA. Resolución de 20 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la industria azucarera. ([BOE 03/03/2025](#))

MADRID. MAYORISTAS DE PESCADO. Resolución de 11 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Mayoristas y Exportadores de Pescados de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación de Empresarios Mayoristas de Pescados de Madrid y por el Sindicato Progreso y Autonomía (código número 28002785011982). ([BOCM 01/03/2025](#))

MADRID. LIMPIEZA DE EDIFICIOS. Resolución de 14 de febrero 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 de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, suscrita por la Asociación de Empresarios de Limpieza de Madrid (AELMA) y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y por la Representación Sindical CCOO del Hábitat de Madrid y la FESMC UGT Madrid (Código número 28002585011981). ([BOCM 03/03/2025](#))

CÓRDOBA. INDUSTRIA VINÍCOLA. Actualización de las Tablas Salariales para el año 2025 del Convenio Colectivo de trabajo para las Industrias Vinícolas, Licoreras y Alcohólicas de la Provincia de Córdoba. ([DOC 06/03/2025](#))

CÓRDOBA. SECTOR AGRÍCOLA. Actualización de las Tablas Salariales para el año 2025 del Convenio Colectivo del Sector Agrícola de la Provincia de Córdoba (2024-26). ([DOC 05/03/2025](#))

GRANADA. OFICINAS Y DESPACHOS. Se aprueban las tablas salariales. ([BOM 17/02/2024](#))

BARCELONA. MAJORISTES DE FRUITES I VERDURES. Taules salarials definitives de l'any 2024 del conveni col·lectiu de treball del Sector de Majoristes de Fruïtes, Verdures i Hortalisses, Plàtans i Patates de la província de Barcelona. ([BOM 05/03/2024](#))

BARCELONA. CÀMPINGS I CIUTATS DE VACANCES. Taules salarials, per a l'any 2025, del conveni col·lectiu del Sector de Càmpings i Ciutats de Vacances de la província de Barcelona. ([BOM 05/03/2024](#))

TARRAGONA.FORNERS. Conveni col·lectiu de treball del sector dels forners de la província de Tarragona per als anys 2023 i 2024. Codi conv. 43000375011994. ([BOT 03/03/2025](#))