

ACTUALIDAD FISCAL / LABORAL & RRHH / JURÍDICA / FINANCIERA
AUDITORÍA / CONSULTORÍA / INTERNACIONAL / CORPORATE

LABORAL

¿Es válida la remisión de un correo electrónico como trámite de audiencia previo a un despido?

FISCAL

Cesión gratuita de crédito familiar vs Donaciones

Los sectores más calientes del M&A en España en 2025

Sumario

| 02./ Corporate

PAG 13

¿Cuáles fueron los sectores más calientes del M&A en España en 2025?

Llana
CONSULTORES

PAG 10



Cesión gratuita de crédito familiar vs Donaciones

PAG 26



¿Es válida la remisión de un correo electrónico como trámite de audiencia previo a un despido?

| 01./ Fiscal

PAG 4

¿Son deducibles en el Impuesto de Sociedades las provisiones por bonus e indemnizaciones?

PAG 6

¿Cuáles son los requisitos para el tipo reducido del 15% en sociedades nuevas?

PAG 7

El Supremo fija una triple prueba para desvirtuar una ganancia patrimonial no justificada

PAG 8

¿Cómo calcular la ganancia patrimonial en la transmisión de inmuebles arrendados en el IRPF?

PAG 9

¿Puede la Administración asignar dos valores a un mismo inmueble?

PAG 11

Calendario fiscal para el mes de diciembre 2025

| 03./ Laboral

PAG 17

Nuevo acuerdo para incrementar el Salario Mínimo Interprofesional

PAG 19

¿Cuáles son los principales permisos laborales retribuidos en la actualidad?

PAG 25

¿Tengo derecho a la devolución de la cuota de autónomos por motivos de pluriactividad?

PAG 27

Principales medios para comunicar un despido

PAG 29

Convenios Colectivos

| 04./ Mercantil

PAG 32

Compraventa de participaciones y pacto de no competencia

01.

Actualidad Fiscal



¿Son deducibles en el Impuesto de Sociedades las provisiones por bonus e indemnizaciones?

La Tribunal Económico-Administrativo Central (TEAC), en su resolución de 20 de octubre de 2025, vuelve a fijar doctrina sobre una cuestión especialmente sensible en las inspecciones fiscales: la deducibilidad en el Impuesto sobre Sociedades de las provisiones por bonus e indemnizaciones.

El Tribunal recuerda que, conforme a los artículos 14 de la LIS y 105 de la LGT, solo son fiscalmente deducibles aquellas provisiones que respondan a una obligación cierta, exigible y debidamente acreditada a la fecha de cierre del ejercicio.

Qué provisiones NO son deducibles en el Impuesto de Sociedades. El TEAC es claro y tajante:

- No son deducibles las provisiones basadas en obligaciones implícitas, meras expectativas, prácticas habituales o usos internos de la empresa.
- Tampoco lo son aquellas provisiones condicionadas a hechos futuros e inciertos, como el cumplimiento de objetivos, decisiones discrecionales o acuerdos no formalizados.

La existencia de una práctica reiterada o de una política retributiva interna no genera, por sí sola, una obligación fiscalmente deducible si no existe un compromiso jurídico exigible y correctamente documentado.

Provisiones de ejercicios prescritos: criterio reforzado

La resolución también aborda un aspecto clave en la práctica inspectora:

- **X** No es posible imputar en ejercicios no prescritos provisiones contabilizadas en ejercicios ya prescritos, aunque su saldo continúe reflejado en el balance, conforme al artículo 121 de la LIS.
- **✓** La reversión contable de provisiones dotadas en ejercicios prescritos sí debe integrarse en la base imponible del IS en el ejercicio en que se produce dicha reversión.

Sanciones: no hay interpretación razonable. El TEAC confirma igualmente las regularizaciones practicadas y las sanciones impuestas, al no apreciar la existencia de una interpretación razonable de la norma por parte del contribuyente.

Conclusión práctica para empresas

Esta resolución refuerza un criterio ya consolidado del TEAC:

- Las provisiones por bonus e indemnizaciones solo son fiscalmente deducibles cuando existe una obligación cierta, exigible y perfectamente documentada.
- Las expectativas, prácticas habituales o compromisos condicionados a hechos futuros no generan gasto deducible en el Impuesto sobre Sociedades.

- No cabe “rescatar” fiscalmente provisiones de ejercicios prescritos por el mero hecho de que sigan en balance.
- La reversión de provisiones de ejercicios prescritos tributa en el ejercicio en que se produce.

¿Tienes provisiones por bonus o indemnizaciones contabilizadas y dudas sobre su deducibilidad fiscal?

En Llana Consultores te ayudamos a revisar tus criterios contables y fiscales, anticiparte a riesgos en una posible inspección y documentar correctamente tus políticas retributivas para evitar ajustes y sanciones.

CONSULTANOS

Una revisión a tiempo puede evitar costes fiscales innecesarios.

¿Cuáles son los requisitos para el tipo reducido del 15% en sociedades nuevas?

La Dirección General de Tributos, en su resolución vinculante V1627-25, aclara los requisitos para aplicar el tipo reducido del 15 % en el Impuesto sobre Sociedades a entidades de nueva creación que desarrollan actividades coincidentes con las de sus socios u otras entidades vinculadas.

La DGT concluye que la mera coincidencia de actividad no impide la aplicación del tipo reducido, siempre que no exista transmisión jurídica previa del negocio o de los activos afectos desde personas o entidades vinculadas a la nueva sociedad.

En particular, la resolución precisa que:

- La exclusión por continuidad de actividad solo opera si, además de la vinculación, ha existido una transmisión jurídica efectiva de la actividad.
- La exclusión relativa a personas físicas que ejercían la actividad en el año anterior solo se aplica cuando un socio, de forma individual, ostenta más del 50 % del capital de la nueva entidad.
- La coincidencia de socios personas físicas no determina por sí sola la existencia de un grupo mercantil; es necesaria una relación de control conforme al artículo 42 del Código de Comercio.
- El tipo reducido no resulta aplicable a entidades patrimoniales, debiendo el contribuyente acreditar que desarrolla una actividad económica real y que sus activos están afectos a ella.

Esta doctrina resulta especialmente relevante en sectores donde es habitual estructurar la actividad mediante sociedades independientes con un mismo núcleo inversor (inmobiliario, energías renovables, infraestructuras, retail, empresas familiares o startups). En estos casos, la correcta delimitación jurídica de las actividades, la ausencia de transmisión formal y la adecuada acreditación de la actividad económica son elementos clave para sostener la aplicación del tipo reducido del 15 %.

¿TE PODEMOS AYUDAR?

El Supremo fija una triple prueba para desvirtuar una ganancia patrimonial no justificada

El Tribunal Supremo fija criterios de especial relevancia práctica para la defensa frente a regularizaciones por ganancias patrimoniales no justificadas en el IRPF. La principal conclusión es que no basta con identificar el origen económico de los fondos. Para desvirtuar la presunción del artículo 39 LIRPF, el contribuyente debe aportar una prueba completa y coherente de los siguientes extremos:

- Origen objetivo: cómo se transmiten los fondos o bienes (transferencia, ingreso en efectivo, etc.).
- Origen subjetivo: quién realiza la transmisión.
- Causa jurídica: cuál es el negocio jurídico que justifica la alteración patrimonial (donación, préstamo, crédito, herencia, etc.).

Desde una perspectiva operativa, la doctrina exige que la documentación aportada permita reconstruir sin fisuras la trazabilidad del dinero, evitando incoherencias temporales o cuantitativas. No resultan suficientes los contratos genéricos, de fecha posterior a los ingresos, ni aquellos que no permiten vincular de forma directa los abonos bancarios con el negocio jurídico invocado.

En la práctica, estas sentencias refuerzan la necesidad de anticiparse a la prueba: documentar adecuadamente las donaciones o préstamos familiares, identificar las cuentas de origen y destino, y conservar justificantes que permitan acreditar no solo el de dónde y el de quién, sino también el porqué de la transmisión.

Finalmente, el Tribunal recuerda que la exclusión de la ganancia patrimonial en el IRPF no excluye automáticamente la tributación por otras figuras impositivas, en particular el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, aspecto que debe ser tenido en cuenta en la planificación fiscal de este tipo de operaciones.

¿Cómo calcular la ganancia patrimonial en la transmisión de inmuebles arrendados en el IRPF?

El Tribunal Supremo, en su Sentencia de 20 de noviembre de 2025 (STS 5416/2025), fija doctrina sobre el cálculo de la ganancia patrimonial en la transmisión de inmuebles arrendados en el IRPF, cuando el contribuyente no ejerce actividades económicas.

Cuestión controvertida

Se discutía si, para determinar el valor de adquisición del inmueble transmitido, el contribuyente debía minorarlo obligatoriamente en la amortización máxima del 3 %, o si podía aplicar una amortización inferior, aunque el inmueble hubiera generado rendimientos del capital inmobiliario.

Criterio del Tribunal Supremo

El Alto Tribunal distingue claramente entre:

- la amortización como gasto deducible en los rendimientos del capital inmobiliario (art. 23.1.b LIRPF), donde el 3 % actúa como límite máximo, y
- la amortización mínima que debe minorar el valor de adquisición a efectos del cálculo de la ganancia o pérdida patrimonial (art. 35 LIRPF y art. 40 RIRPF).

El Supremo concluye que:

- no es obligatorio aplicar la amortización máxima del 3 % para calcular la ganancia patrimonial;
- el contribuyente puede aplicar una amortización inferior, siempre que encaje en el concepto de amortización mínima, incluso utilizando criterios contables o tablas de amortización (como la Orden de 27 de marzo de 1998);
- el hecho de que el arrendamiento no constituya actividad económica no impide aplicar una amortización mínima distinta del 3 %.

Doctrina fijada

En la transmisión de un inmueble arrendado por un contribuyente del IRPF sin actividad económica, no procede imponer automáticamente la amortización del 3 % para minorar el valor de adquisición; es admisible una amortización inferior debidamente justificada.

Consecuencias prácticas

La Sentencia refuerza la posición del contribuyente frente al criterio administrativo y reduce el riesgo de regularizaciones en transmisiones de inmuebles arrendados, al permitir una mayor coherencia entre la amortización real del bien y la tributación de la ganancia patrimonial.

CONSULTA A TU ASESOR

¿Puede la Administración asignar dos valores a un mismo inmueble?

El Tribunal Supremo, en Sentencia de 9 de diciembre de 2025, concluye que la Administración tributaria no puede asignar valores diferentes a un mismo inmueble cuando este ha sido adquirido en un único acto por varios copropietarios.

En el supuesto analizado, dos contribuyentes adquirieron un inmueble al 50 % por un precio declarado de 36.000 €, presentando cada uno su autoliquidación del ITP y AJD. Posteriormente, la Administración inició un procedimiento de comprobación limitada que elevó el valor del inmueble a 47.910,79 € y aplicó el tipo general del impuesto. No obstante, la liquidación resultante solo fue notificada a uno de los copropietarios, quedando firme para este, mientras que la otra copropietaria, al no haber sido notificada, pudo formular alegaciones que fueron estimadas, manteniéndose el valor inicialmente declarado.

El Tribunal Supremo considera que esta situación genera una desigualdad de trato injustificada, incompatible con el ordenamiento tributario, al asignarse bases imponibles distintas sobre un mismo bien adquirido en unidad de acto. Tal práctica vulnera los principios de capacidad económica y justicia tributaria.

Asimismo, el Alto Tribunal señala que no puede llevarse al extremo la consideración de acto firme y consentido cuando la disparidad de valores trae causa de una omisión imputable a la propia Administración, concretamente la falta de notificación a uno de los copropietarios.

Conclusión: se desestima el recurso de casación y se confirma la anulación de la liquidación practicada, reafirmando que el valor comprobado debe ser único para todos los obligados tributarios afectados.

PODEMOS ASESORARTE

Cesión gratuita de crédito familiar vs Donaciones

El TSJ de Madrid, desestima el recurso interpuesto contra la liquidación del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones derivada de una cesión gratuita de créditos realizada por unos padres a favor de sus hijos mediante documento privado.

El Tribunal concluye que la operación constituye una verdadera donación "inter vivos", al transmitirse derechos de crédito sin contraprestación, extremo que además se reconoce expresamente en el propio contrato. En consecuencia, se integra plenamente el hecho imponible del ISD.

Asimismo, se rechaza la aplicación de la bonificación del 99 % prevista en la normativa autonómica de la Comunidad de Madrid, al no cumplirse el requisito formal de que la donación se documente en escritura pública. El Tribunal aclara que la mera presentación del documento privado ante la Administración tributaria no lo convierte en documento público, ni suple la intervención notarial exigida por la norma.

La sentencia reitera doctrina previa de la propia Sala y confirma que la bonificación solo resulta aplicable cuando la donación se formaliza en documento notarial, ya sea en el momento del devengo o con posterioridad mediante elevación a público, circunstancia que no concurre en el caso analizado.

Si te está pasando y necesitas ayuda, ponte en contacto con nosotros

CONTACTA

Calendario fiscal para el mes de febrero de 2026

HASTA EL 20 de febrero

Renta y Sociedades

Retenciones e ingresos a cuenta de rendimientos del trabajo, actividades económicas, premios y determinadas ganancias patrimoniales e imputaciones de renta, etc.

- Enero 2026. Grandes empresas: 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230

IVA

- Enero 2026. Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias: 349
- Solicitud de devolución por sujetos pasivos en el régimen simplificado del IVA y que ejerzan la actividad de transporte de viajeros o de mercancías por carretera, por adquirir determinados medios de transporte: 308

HASTA EL 2 de marzo

IVA

- Enero 2026. Autoliquidación: 303
- Enero 2026. Grupo de entidades, modelo individual: 322
- Enero 2026. Grupo de entidades, modelo agregado: 353
- Enero 2026. Operaciones asimiladas a las importaciones: 380

Impuesto sobre sociedades

- Entidades cuyo ejercicio coincida con el año natural: opción/renuncia a la opción para el cálculo de los pagos fraccionados sobre la parte de base imponible del período de los tres, nueve u once meses de cada año natural: 036
- Si el período impositivo no coincide con el año natural, la opción/renuncia por esta modalidad de pagos fraccionados se ejercerá, en los primeros dos meses de cada periodo impositivo o entre el inicio de dicho periodo impositivo y el fin del plazo para efectuar el primer pago fraccionado, si este plazo es inferior a dos meses: 036

Declaración anual de operaciones con terceras personas

- Año 2025: 347

02.

Corporate



¿Cuáles fueron los sectores más calientes del M&A en España en 2025?

por Fernando Colunga, socio de Llana Consultores

Si queremos saber dónde está ahora mismo el apetito inversor, la forma más directa es mirar qué operaciones se están cerrando. En los últimos 12 meses, el sector inmobiliario vuelve a liderar claramente el ranking, con 606 transacciones, seguido de Internet, software y servicios IT, con 251, según Transactional Track Record

El mensaje es bastante claro: el ladrillo sigue generando mucho volumen, pero la economía digital se ha consolidado como uno de los grandes motores del mercado, especialmente en el mid-market. Y más allá de estos dos grandes bloques, hay otros sectores que llevan meses moviéndose con bastante intensidad en España.

1) Infraestructura digital: fibra y centros de datos, el "ladrillo" de la economía del dato

Las redes de fibra ya no se ven como simples activos de telecomunicaciones, sino como infraestructuras estratégicas. Un buen ejemplo es la operación en la que AXA IM Alts acordó entrar con un 40 % en FiberPass, la compañía que agrupa la red de fibra de Telefónica España y Vodafone España. Al capital le gustan este tipo de activos: estables, predecibles y con un perfil muy parecido al de una concesión.

Algo similar ocurre con los centros de datos. Ferrovial reforzó su posición en este segmento con la compra de Pownet, especializada en el diseño, desarrollo, operación y mantenimiento de data centers. No es casualidad. La demanda de capacidad sigue creciendo empujada por la inteligencia artificial y el procesamiento de datos. Las estimaciones apuntan a un crecimiento global del sector cercano al 14 % anual hasta 2030, con casi 100 GW nuevos entre 2026 y 2030, y con la energía como principal cuello de botella.

En el mid-market, esto se traduce en oportunidades muy concretas: ingenierías especializadas, compañías de O&M, fabricantes e integradores críticos, software de gestión de infraestructuras o ciberseguridad industrial aplicada al dato.

2) Servicios IT y software B2B

En tecnología, el M&A en España durante 2025 ha tenido dos ejes claros: reforzar capacidades y consolidar plataformas apoyadas por fondos, con especial foco en servicios IT y software B2B.

Un ejemplo bastante representativo es la venta por parte de Making Science de su unidad de cloud y ciberseguridad en España a la italiana Lutech, con una valoración de hasta 26 millones de euros. No es una gran operación, pero sí muy ilustrativa del tipo de transacciones que se están repitiendo en el mid-market: compradores industriales que buscan escala y cartera, y vendedores que aprovechan para monetizar.

¿Qué se valora aquí? Ingresos recurrentes de verdad, retención del talento clave y capacidad de generar ventas cruzadas tras la integración.

3) Renovables y transición energética

En energía, el mercado sigue muy activo, en gran parte por una dinámica que ya es habitual: la rotación de activos. En agosto de 2025, EDP anunció un acuerdo para vender a Prosovia Energy el 100 % de una cartera solar en España por un valor empresa estimado de 160 millones de euros, operación que se cerró a finales de diciembre.

Algo parecido ocurrió con Greenergy, que en noviembre de 2025 comunicó la venta del 100 % de los parques fotovoltaicos de José Cabrera y Tabernas (297 MW) a aseguradoras de Allianz y otros inversores institucionales, por un valor empresa de 273 millones de euros.

¿Dónde está aquí el mid-market? Más allá de las grandes plataformas, existe un ecosistema muy amplio de compañías medianas: desarrolladores con carteras intermedias, empresas de O&M, ingenierías, soluciones de digitalización de la operación o proyectos de almacenamiento en fases tempranas. Lo que se busca es conexión, permisos, capacidad de ejecución y contratos bien atados.

4) Laboratorios, testing y servicios regulados

Otro sector que despierta mucho interés es el de los servicios regulados: ensayos, análisis, control de calidad y trazabilidad. En septiembre de 2025, Fremman Capital anunció un acuerdo para adquirir la participación de Portobello en AGQ Labs, una plataforma global de testing y análisis, con el objetivo de acompañar su siguiente fase de crecimiento.

Son negocios con demanda estructural, ingresos recurrentes y un alto grado de fragmentación, lo que los hace especialmente atractivos para estrategias de consolidación.

5) Educación, formación y EdTech

En educación hay ahora mismo tres subsegmentos claramente en el radar: educación superior privada, formación profesional y para el empleo, y software educativo (EdTech) B2B.

En la parte alta del mercado, la compra de la Universidad Alfonso X (UAX) por Cinven y Mubadala, anunciada en octubre de 2025, es una señal clara del apetito por plataformas educativas escalables. No es mid-market, pero marca tendencia: el

capital está dispuesto a pagar cuando hay crecimiento, recurrencia y posibilidad de expansión (presencial, online o internacional).

En tamaños más cercanos al mid-market, la formación profesional y para el empleo también se mueve. En julio de 2025 se conoció la entrada de Growth Partners Capital con un 25 % en Aspasia, grupo de centros de formación. Y en EdTech "puro", a comienzos de 2025 se anunció la venta de Esemtia, software de gestión para centros educativos, del grupo Edebé a Everfield.

En la práctica, el foco está en plataformas de formación con buena distribución y contenido, proveedores de FP y empleo con capilaridad territorial y software escolar con ingresos recurrentes.

Conclusión

El mid-market español de M&A no está en un ciclo de euforia, sino en un ciclo de selección. Hay actividad y hay capital, pero el listón está más alto. Las operaciones que se cierran son las que sostienen una tesis clara con números, contratos y capacidad real de ejecución.

Si tuviera que resumirlo en una idea: infraestructura digital, software y servicios IT, transición energética, servicios regulados y formación concentran ahora mismo el "calor comprador" porque ofrecen justo lo que el mercado vuelve a valorar por encima de todo: visibilidad de caja y palancas claras de mejora tras el deal.

CONTACTA CON NOSOTROS

03.

Actualidad Laboral



Nuevo acuerdo para incrementar el Salario Mínimo Interprofesional

El pasado 29 de enero, el Gobierno y los sindicatos UGT y CCOO llegaron a un acuerdo para incrementar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) un 3,1%, hasta 1.221 euros brutos al mes en 14 pagas, y sin tributación en el IRPF. Concretamente, se trata de un alza de 37 euros al mes, unos 518 euros al año. Este incremento se aplicará de manera retroactiva desde el 1 de enero.

Como ya ocurrió en la anterior subida del SMI de enero de 2025, el acuerdo para elevar el SMI ha sido bipartito y no ha contado con el apoyo de las patronales CEOE y CEPYME, a quienes el Gobierno ha intentado acercar al pacto con incentivos fiscales para las empresas afectadas que, posteriormente, han sido criticados por la propia CEOE.

Este nuevo SMI es aplicable, sin excepción. Cualquier salario pactado en convenio colectivo no podrá contemplar un salario inferior en cómputo anual al importe establecido. Por ello, las tablas salariales que constan en los convenios colectivos deberán actualizarse.

Una persona con contrato parcial cobrará la parte proporcional del salario mínimo en función a las horas de trabajo efectivo. Se añaden los mínimos específicos para personas trabajadoras eventuales y temporeras, y empleadas de hogar externas a tiempo parcial.

En los contratos formativos, en ningún caso la retribución podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

Recordemos que el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), determina que los complementos que se valoran para el cálculo del salario mínimo son los salariales, percibidos por todas las personas trabajadoras por igual: son complementos no causales, como los pluses por convenio, por ejemplo.

La mayor parte de la doctrina y jurisprudencia acepta que los complementos no comunes a todas las personas trabajadoras, es decir, los que se perciban en función de la persona (antigüedad, idioma, títulos), del trabajo realizado (nocturnidad, turnos, etc.) o de los resultados de la empresa (productividad, bonus) no computan como salario mínimo y, en consecuencia, no se pueden utilizar para compensar la posible subida. Pese a que no es una cuestión del todo pacífica, la jurisprudencia existente considera, mayoritariamente, que no se tienen en cuenta, a la hora de calcular el SMI, complementos extrasalariales como dietas, vestuario o gastos por transporte.

En este sentido, el secretario de Estado de Trabajo anunció una reforma de las reglas de compensación y absorción para que los complementos salariales no puedan ser absorbidos o compensados por el incremento del SMI.

CONSÚLTANOS

¿Cuáles son los principales permisos laborales retribuidos en la actualidad?

Tipo de permiso	Periodo	Características
Matrimonio o registro de pareja de hecho	Quince días naturales	La fecha del matrimonio debe estar incluida en los 15 días, salvo que se celebre en día no laborable para el trabajador en cuyo caso el plazo comienza a contar desde el primer día laborable.
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización	Cinco días	Para el cuidado de: <ul style="list-style-type: none"> • Familiar hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad. • Pareja de hecho o familiares consanguíneos de la pareja de hecho. • Cualquier otra persona distinta que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo por parte de la persona trabajadora.
Fuerza mayor por motivos familiares urgentes	Cuatro días. Puede disfrutarse por horas sueltas	En caso de enfermedad o accidente de familiares o personas convivientes que hagan indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora. (Art. 37.9 del ET).
Fallecimiento	Dos días. Ampliables en otros dos días cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento efectivo	Por fallecimiento de: <ul style="list-style-type: none"> • Cónyuge. • Pareja de hecho. • Parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

Traslado del domicilio habitual (mudanza)	Un día	Se tiene derecho a este permiso, aunque no exista desplazamiento de mobiliario, pero solo en el caso de residencia habitual.
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal/ ejercicio del sufragio activo	Por el tiempo indispensable	Se incluyen dentro de este, entre otros: la donación de sangre, el desempeño de funciones de jurado y el sufragio activo. También se asimilan (siempre que así se regule en los convenios del sector) la renovación del DNI, la obtención del carné de manipulador de alimentos y la asistencia a juicio como testigo o confesante. Cuando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia (46.1 ET).
Acudir a exámenes (en caso de cursar, con regularidad, estudios para la obtención de un título académico profesional)	Permisos necesarios (regulado por convenio colectivo)	La jurisprudencia considera que la fecha de fijación del examen no depende de la voluntad del interesado.
Representantes de los trabajadores	Miembros del comité de empresa	En función del número de trabajadores [letra e) art. 68 del ET y art. 10.3 de la LOLS].
	Negociación colectiva	El tiempo necesario (art. 9.2 de la LOLS).
	Delegados de prevención	Un crédito horario según número de trabajadores en la empresa para reuniones, visitas, formación, etc.
Por búsqueda de empleo (en casos de despido objetivo)	6 horas durante el período de preaviso y la extinción del contrato.	Regulado, aumentado o mejorado según convenio colectivo o acuerdo entre las partes (art. 53.2 del ET).

Desplazamientos temporales (por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial).	Cuatro días por cada desplazamiento de tres meses.	El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad (no inferior a cinco días laborables). El desplazamiento ha de exigir residencia en población distinta de la de su domicilio habitual. Con independencia de salarios, gastos de viaje y dietas (art. 40.6 del ET).
Permiso climático ante la imposibilidad de acudir al trabajo como consecuencia de fenómenos meteorológicos extremos.	Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, no obstante, las empresas podrán pasar a las personas trabajadoras a un ERTE de fuerza mayor.	
	Hasta 4 días	Por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso [apdo. 3.g) del art. 37 del ET].
Para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.	Una hora diaria de ausencia del trabajo (o su división en 2 fracciones). Reducir media hora la jornada laboral. Acumular jornadas completas.	La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Este permiso puede sustituirse por una reducción de jornada en los términos establecidos en el art. 37.4 del ET.

Funciones sindicales o de representación del personal	19 semanas para cada progenitor y 32 semanas para familias monoparentales	Seis semanas obligatorias tras el nacimiento o resolución judicial de adopción, a jornada completa. 11 semanas, de disfrute flexible en periodos semanales (acumulables o interrumpidos), hasta los doce meses del menor. 22 semanas en caso de monoparentalidad. 2 semanas adicionales para el cuidado parental, de disfrute flexible en periodos semanales (acumulables o interrumpidos), hasta que el menor cumpla ocho años. 4 semanas en caso de monoparentalidad.
Nacimientos de hija o hijo prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto	Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.	En paralelo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso, se estará a lo previsto en el art. 37.7 del ET.
Funciones sindicales o de representación del personal	Por el tiempo indispensable.	En los términos establecidos legal o convencionalmente [arts. 10.3 de la LOLS y 37.3.e) y 68 del ET].
Durante los actos preparatorios para la donación de órganos	Por el tiempo indispensable.	Para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo [arts. 37.3.g) del ET y Ley 6/2024, de 20 de diciembre].
Permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Este derecho de ausencia al trabajo se ha extendido, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Permiso con reserva de puesto de trabajo para asistencia a curso de formación

Permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo:

- a. La formación ha de ser vinculada a la actividad de la empresa.
- b. Acumulables por un periodo de hasta cinco años.
- c. Al menos un año de antigüedad en la empresa.

El trabajador tendrá derecho:

- a. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c. A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d. A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación.

El tiempo destinado a la formación se considerará, en todo caso, tiempo de trabajo efectivo.

Permiso en los casos de víctimas de violencia de género, sexual o de terrorismo

Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
Realización de su trabajo total o parcialmente a distancia o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que, en ambos casos, esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

¿Tengo derecho a la devolución de la cuota de autónomos por motivos de pluriactividad?

El artículo 9.5 del Real Decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre, comentado en nuestro boletín del mes pasado, ha actualizado para este año los importes de las cotizaciones para tener derecho al reintegro de cuotas del Régimen de Autónomos por razón de pluriactividad.

De tal modo que las personas trabajadoras autónomas que, en razón de un trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, coticen en régimen de pluriactividad, y lo hagan durante el año 2026, teniendo en cuenta tanto las cotizaciones efectuadas en este régimen especial como las aportaciones empresariales y las correspondientes a la persona trabajadora en el régimen de la Seguridad Social que corresponda por su actividad por cuenta ajena, tendrán derecho al reintegro del 50% del exceso en que sus cotizaciones por contingencias comunes superen la cuantía de 17.323,68 euros con el tope del 50% de las cuotas ingresadas en este régimen especial en razón de su cotización por las contingencias comunes.

¿Es válida la remisión de un correo electrónico como trámite de audiencia previo a un despido?

El TSJ del País Vasco, en su sentencia 2517/2025, de 25 de noviembre, ha considerado que la remisión de un correo electrónico a la cuenta personal de una trabajadora solicitando explicaciones sobre sus ausencias al trabajo no es suficiente para entender cumplido el requisito de audiencia previa al despido.

En el caso analizado, la persona trabajadora demandante prestaba servicios en una conocida cadena de comida rápida desde el 31 de agosto de 2022 bajo contrato indefinido. El 15 de diciembre de 2022, comunicó a la empresa demandada que tenía otro empleo, que estaba al cuidado de un hijo menor de edad y que su disponibilidad horaria se reducía al turno de tarde los fines de semana y festivos, o que en su caso se le concediera el día libre, sin que la empresa respondiera. A pesar de ello, la empresa intentó asignarle el turno de tarde cuando fue posible.

Los días 1, 21 y 22 de Diciembre del 2024 y 1 y 5 de Enero del 2025, la empresa asignó a la trabajadora el turno de mañana, sin embargo, esta no acudió a su puesto de trabajo durante esos días. La empresa le solicitó justificación por correo electrónico, sin recibir respuesta, y finalmente le comunicó su despido disciplinario el 14 de enero de 2025 por ausencias no justificadas. La conciliación previa acabó sin avenencia.

El recurso de suplicación interpuesto por la persona trabajadora cuestiona la valoración de hechos y la legalidad del despido. Entre los motivos del recurso, se denuncia la falta de audiencia previa al trabajador antes del despido, conforme al artículo 7 del Convenio nº 158 de la OIT y la jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo, que exige que el trabajador tenga oportunidad real de defenderse antes de la extinción del contrato. Se concluye que la empresa no cumplió con este trámite, ya que no se probó la recepción efectiva del correo electrónico ni que el trabajador pudiera ejercer su derecho de defensa.

Asimismo, se cuestiona la proporcionalidad de la sanción, señalando que la empresa había tolerado la flexibilidad horaria solicitada por la trabajadora y que la ausencia del 1 de diciembre estaba justificada. Por tanto, las ausencias restantes no justifican un despido disciplinario grave y culpable.

El Tribunal estima el recurso de suplicación, revocando la sentencia de instancia que declaró procedente el despido. Se declara improcedente el despido y se condena a la empresa demandada a optar, en un plazo de cinco días, entre la readmisión del trabajador con abono de salarios dejados de percibir o el pago de una indemnización por despido improcedente.

Si tienes dudas, no dudes,

LLÁMANOS

Principales medios para comunicar un despido

Detallamos, a continuación, un esquema con las diferentes formas existentes para comunicar a una persona trabajadora la finalización de su relación laboral mediante su despido.

Personalmente

La carta de despido se entrega por parte de la empresa de forma personal, dejando constancia de la misma al quedarse una copia con un recibí firmado por el trabajador. En caso de que este se niegue a firmar se puede señalar dicha circunstancia mediante la firma en la copia de la carta, que permanece en poder de la empresa, de las personas presentes en el acto que estén dispuestas a declarar en juicio como testigos de que la carta fue entregada.

La valoración de estos testigos es competencia del órgano judicial que conozca en instancia del pleito por despido, no siendo revisable por la vía del recurso de suplicación. Si el órgano judicial de instancia no da credibilidad a su testimonio puede tenerse por no acreditado el intento de notificación, con las consecuencias legales inherentes.

Buofax o correo certificado

El Tribunal Supremo, mediante diversas sentencias, ha considerado válida la comunicación mediante correo certificado con acuse de recibo, al menos, si no existen discrepancias sobre su contenido. También se puede comunicar el despido mediante un buofax, pero si hay discrepancia respecto al contenido del buofax no basta con que éste se haya enviado con acuse de recibo, sino que es precisa también la copia certificada de su contenido.

También es posible utilizar la vía notarial.

Correo electrónico

En base a diversas sentencias de Tribunales Superiores de Justicia, la comunicación de despido mediante correo electrónico ha sido admitida cuando:

El mensaje de correo electrónico incluye como adjunto la carta de despido y se acredita que era el medio de comunicación habitual entre las partes (TSJ Tenerife 18-11-22).

Se ha utilizado para certificar el envío y recepción la aplicación Signaturit Solutions, a pesar de la negativa del trabajador a atender la comunicación (TSJ Madrid 5-7-24).

Aunque la persona trabajadora no autoriza expresamente el uso de su correo

electrónico personal, consta que accede al mismo y conoce el contenido de la carta en un plazo breve de tres días (TSJ País Vasco 25-11-25).

No es un medio de comunicación válido cuando el envío es rechazado, sin que pueda presuponerse que el trabajador lo rehusó maliciosamente, y considerando que no se había acordado por las partes la utilización del correo como vía de comunicación ordinaria (TSJ Castilla-La Mancha 24-1-22).

WhatsApp

No puede ser considerada en todo caso como una comunicación válida, puesto que puede entrar en conflicto con derechos fundamentales, como el derecho a la intimidad, el derecho al secreto de las comunicaciones o el derecho a la protección de datos (TSJ Galicia 20-5-21).

Se ha admitido:

- Cuando la empresa ha intentado previamente la comunicación por burofax, sin conseguirlo por causa exclusivamente imputable a la persona trabajadora (TSJ Cataluña 15-10-21).

Durante el período de prueba que no exige formalidad alguna (TSJ Galicia 5-6-15).

Convenios Colectivos

Convenios Colectivos Interprovinciales publicados entre el 16 de NOVIEMBRE y el 15 de DICIEMBRE de 2025.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Industria Azucarera.	RS	BOE 29/12/2025
Derivados del Cemento.	CC	BOE 9/01/2026

Convenios Colectivos de ámbito Provincial y Autonómico publicados entre el 16 de NOVIEMBRE DE 2025 y el 15 de DICIEMBRE de 2025.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Pintura	CA	BOP 29/12/2025
Asturias	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOPA 22/12/2025
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOPA 22/12/2025
	Derivados del Cemento.	CA	BOPA 2/01/2026
Ávila	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP 18/12/2025
Cantabria	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOCA 19/12/2025
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOCA 19/12/2025
	Fabricación de Derivados del Cemento.	RS	BOCA 22/12/2025
Galicia	Salas de Exhibición Cinematográfica.	CC	DOG 17/12/2025
	Peluquerías de Señoras, Caballeros, Unisex y Salones de Belleza.	CC	DOG 2/01/2026
	Enseñanza Concertada.	AC	DOG 5/01/2026
Lugo	Comercio del Metal.	CA	BOP 20/12/2025
	Industria de Ebanistería y Afines.	CA	BOP 29/12/2025
Madrid	Construcción y Obras Públicas.	CC	BOCM 31/12/2025
	Derivados del Cemento.	CA	BOCM 12/01/2026
	Comercio de recambios-neumáticos y accesorios de automóviles.	SE	BOCM 14/01/2026
Ourense	Construcción.	RS	BOP 9/01/2026

Palencia	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	17/12/2025
	Derivados del Cemento.	CA	BOP	17/12/2025
	Industrias Siderometalúrgicas.	CA	BOP	22/12/2025
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	2/01/2026
	Trabajos Agropecuarios.	CC	BOP	9/01/2026
Pontevedra	Almacenistas de Madera.	CA	BOP	30/12/2025
	Construcción.		BOP	30/12/2025
Segovia	Derivados del Cemento.	CA	BOP	22/12/2025
Valladolid	Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa. Derivados del Cemento.	RS	BOP	17/12/2025
		CA	BOP	22/12/2025

AC: Acuerdo

CA: Calendario laboral

CC: Convenio Colectivo

CE: Corrección errores

DE: Denuncia

ED: Edicto

EX: Extensión

IM: Impugnación

LA: Laudo

NU: Nulidad

PA: Pacto

PR: Prórroga

RS: Revisión salarial

SE: Sentencia

04.

Actualidad Mercantil



Compraventa de participaciones y pacto de no competencia

La sentencia del Tribunal Supremo 17/2026, de 14 de enero, resuelve los recursos extraordinarios por infracción procesal y de casación interpuestos contra una sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid que había confirmado íntegramente la decisión adoptada en la primera instancia.

El litigio tenía su origen en un contrato de compraventa de acciones y participaciones sociales que incluía un pacto de no competencia, y el objeto de la controversia jurídica se refiere, esencialmente, a la interpretación de esa obligación de no competencia y, en consecuencia, a la determinación de si tal obligación había sido incumplida.

El contrato establecía que los vendedores se comprometían a no realizar actividad competitiva respecto de los clientes que “lo han sido y lo son” de las sociedades transmitidas (concretamente, los de los años 2004, 2005 y 2006). Además, se subrayaba la importancia esencial de esta obligación dentro de la negociación, previendo que su vulneración facultaría al comprador para dejar de pagar las cantidades aplazadas y resolver el acuerdo. El precio se fraccionó en pagos mensuales durante quince años, que el comprador abonó hasta abril de 2013, momento en que dejó de pagar alegando que había descubierto un incumplimiento del pacto de no competencia por parte del vendedor.

En 2018, el vendedor interpuso demanda reclamando el pago de las cuotas pendientes. Por su parte, el comprador contestó formulando reconvenición, solicitando la resolución del contrato por incumplimiento del pacto de no competencia y la restitución de todas las cantidades que había pagado. El Juzgado estimó íntegramente la demanda y desestimó la reconvenición, al considerar no acreditado el incumplimiento alegado. La Audiencia Provincial confirmó esta decisión.

En casación, el Tribunal Supremo comienza delimitando los hechos relevantes: (i) la existencia del pacto de no competencia; (ii) la actividad empresarial del vendedor a través de dos sociedades propias; (iii) la relación comercial previa entre una de las sociedades transmitidas y una sociedad del grupo; y (iv) la posterior relación comercial en 2015 entre una sociedad del vendedor y esa misma sociedad del grupo.

El primer bloque del recurso —infracción procesal— se centra en la denegación por la Audiencia Provincial de una prueba solicitada en segunda instancia: la remisión de un exhorto relativo a un procedimiento judicial en el que se discutía una determinada factura impagada. El recurrente alegaba que se trataba de un hecho de nueva noticia que acreditaba el incumplimiento del pacto de no competencia. El Supremo desestima este motivo porque la prueba carecía de relevancia: la relación comercial en cuestión era de 2015, mientras que el comprador dejó de pagar en 2013. Por tanto, incluso si existiera incumplimiento en 2015, no podría justificar la suspensión del pago en 2013. Además, el Tribunal recuerda que el derecho a la prueba está limitado por criterios de pertinencia, diligencia y relevancia, y que la Audiencia actuó correctamente al rechazar una prueba que no podía influir en el fallo.

El núcleo de la sentencia se encuentra en el análisis de los motivos de casación, todos ellos centrados en la interpretación del pacto de no competencia. El recurrente sostenía que la prohibición debía extenderse a cualquier sociedad del grupo, dado que el grupo tenía un único departamento de compras, y que la expresión “clientes que lo han sido y lo son” debía interpretarse de forma amplia. El Supremo rechaza esta tesis y confirma la interpretación restrictiva realizada por la Audiencia Provincial; no sin antes recordar la jurisprudencia sobre el limitado alcance de la revisión que es posible realizar en casación respecto de la interpretación de los contratos: “Es doctrina de esta sala que la hermenéutica contractual es función de los tribunales de instancia, por lo que la interpretación realizada por éstos debe prevalecer y no puede ser revisada en casación, salvo cuando sea contraria a alguna de las normas legales que regulan la hermenéutica contractual o se acredite que es manifiestamente ilógica, irracional o arbitraria”

El Tribunal considera que “no resulta manifiestamente ilógica, ni irracional ni arbitraria la interpretación que realiza la sentencia recurrida”. Parte del tenor literal de la cláusula, que limita la prohibición a los clientes que lo fueron en 2004 y 2005 y que continuaran siéndolo en 2006, fecha de la firma del contrato. Era el caso de un cliente que lo había sido en 2004, pero había dejado de serlo en 2005 y 2006. Por tanto, no entraba en el ámbito objetivo del pacto de no competencia.

El Tribunal recuerda que las cláusulas de no competencia deben interpretarse de forma estricta, por su carácter limitativo de la libertad profesional y empresarial. Asimismo, rechaza extender la prohibición a sociedades del mismo grupo empresarial cuando el contrato no lo prevé expresamente.

El tercer motivo de casación alegaba infracción del art. 1124 CC, defendiendo que el incumplimiento del pacto de no competencia en 2015 impedía al vendedor exigir el cumplimiento del contrato. El Supremo rechaza también este argumento: el incumplimiento alegado es posterior al impago del comprador, por lo que no puede justificarlo. Además, la exceptio non adimpleti contractus no permite dejar de cumplir indefinidamente cuando el incumplimiento de la otra parte es posterior y no afecta a la exigibilidad de la obligación principal.

En consecuencia, el Tribunal Supremo desestima íntegramente ambos recursos, confirma la sentencia de la Audiencia Provincial y mantiene la condena al comprador al pago de las cuotas pendientes, con imposición de las costas.

¿TE PODEMOS AYUDAR?