

# Hilo Empresarial

MAYO 2026

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

## CORPORATE

Llana Consultores asesora a ISCAL en su venta a Applus+ Laboratories

## LABORAL

¿Puede una empresa condicionar el bonus a la evaluación del desempeño y a la ausencia de sanciones disciplinarias?

**Claves del Nuevo Plan de Control Tributario 2026**

PAG 21



Llana Consultores asesora a ISCAL en su venta a Applus+ Laboratories

PAG 35



¿Puede una empresa condicionar el bonus a la evaluación del desempeño y a la ausencia de sanciones disciplinarias?

## 01./ Fiscal

PAG 4

¿Cuáles son las principales claves del nuevo Plan de Control Tributario y Aduanero de 2026?

PAG 6

Conoce los últimos pronunciamientos judiciales sobre la Campaña de IRPF de 2025

PAG 8

¿Cuáles son los requisitos para que la AEAT entre en el domicilio de una sociedad?

PAG 10

Descubre las principales claves del sistema de Facturación Electrónica obligatoria

PAG 13

¿La rotulación de un vehículo acreditada por sí sola su afectación exclusiva a la actividad a efectos del IRPF?

PAG 14

¿La tenencia de participaciones es considerada actividad económica a efectos de IVA?

PAG 16

¿Cuándo es considerada actividad económica el arrendamiento de inmuebles?

PAG 19

Calendario fiscal para el mes de mayo de 2026

## 03./ Laboral

PAG 23

¿Qué opina el Tribunal Supremo sobre el permiso por fuerza mayor por conciliación familiar?

PAG 26

¿Quién puede solicitar la autorización extraordinaria de residencia por arraigo?

PAG 30

¿Se puede ampliar el plazo para comunicar alta y bajas a la Seguridad Social?

PAG 33

Medidas sociales del Plan Integral de Respuesta a la crisis en Oriente Medio

## 04./ Mercantil

PAG 38

Arras Penitenciales y Consumidores

# 01.

## Actualidad Fiscal



# ¿Cuáles son las principales claves del nuevo Plan de Control Tributario y Aduanero de 2026?

El Plan Anual de Control Tributario y Aduanero 2026, publicado por la AEAT, establece las principales líneas de actuación de la Administración tributaria, permitiendo a los contribuyentes anticipar riesgos fiscales y reforzar el cumplimiento.

## Claves generales

- El Plan actúa como guía para identificar áreas de mayor riesgo de inspección.
- Se estructura en cinco pilares: asistencia al contribuyente, prevención del fraude, inspección, recaudación y colaboración con Comunidades Autónomas.
- Fomenta auditorías fiscales preventivas y una mayor transparencia en la gestión empresarial.

## Principales medidas y focos de control

### 1. Facturación electrónica (VERI\*FACTU)

- Se retrasa su obligatoriedad a 2027.
- Durante 2026 se intensificará la asistencia para su implantación.

### 2. Mayor control financiero

- La AEAT recibirá información mensual sobre:
  - Cuentas bancarias
  - Pagos con tarjeta (TPV)
  - Bizum empresarial
- Se refuerza el control sobre neobancos y operaciones internacionales.

### 3. Sector inmobiliario

- Supervisión en todas las fases (promoción, venta, alquiler).
- Especial atención a:
  - Valoración de inmuebles
  - Alquileres en plataformas digitales
  - SOCIMI y estructuras societarias

### 4. Control patrimonial y sociedades

- Detección de discrepancias entre nivel de vida y rentas declaradas.

- Vigilancia de:
  - Sociedades instrumentales
  - Gastos personales deducidos indebidamente
  - Préstamos ficticios a socios

## 5. Residencia fiscal e impatriados

- Control de cambios ficticios de residencia.
- Revisión del uso indebido del régimen de impatriados.

## 6. Grandes empresas y multinacionales

- Foco en:
  - Precios de transferencia
  - Deducciones y gastos financieros
  - Operaciones intragrupo
- Impulso de acuerdos previos (APAs) y control internacional.

## 7. Recaudación

- Refuerzo de medidas para asegurar el cobro:
  - Derivación de responsabilidad a terceros
  - Medidas cautelares
  - Acciones judiciales y penales

## 8. Impuesto mínimo global (Pilar 2 OCDE)

- Se implementa el tipo mínimo del 15% para grandes grupos.
- 2026 será un año de adaptación y control inicial.

## 9. Colaboración con CCAA

- Mayor intercambio de información.
- Control reforzado en tributos cedidos (ITP, Sucesiones).

## Conclusión

El Plan 2026 intensifica el uso de datos y tecnología para detectar fraude, con especial foco en digitalización, control patrimonial y operaciones internacionales. Para empresas y contribuyentes, resulta clave anticiparse mediante revisión interna y cumplimiento preventivo.

Si te surge alguna duda, no pierdas el tiempo

**CONSÚLTANOS**

# Conoce los últimos pronunciamientos judiciales sobre la Campaña de IRPF de 2025

Analizamos de manera resumida los títulos más destacados del año 2025.

## 1. Tribunal Supremo

El Tribunal Supremo ha consolidado importantes criterios interpretativos en el IRPF:

- Donaciones: no cabe computar pérdidas patrimoniales derivadas de transmisiones lucrativas, aunque se generen simultáneamente ganancias en el mismo acto.
- Arrendamientos de vivienda: la reducción del 60% se aplica sobre el rendimiento neto regularizado tras comprobación administrativa, no solo sobre lo inicialmente declarado.
- Interpretación razonable de la norma: puede exonerar de responsabilidad en supuestos como rentas exentas por trabajos en el extranjero o indemnizaciones de alta dirección.
- Amortización de inmuebles: se admite aplicar una amortización inferior al 3% para determinar el valor de adquisición si no hubo actividad económica.
- Ganancias no justificadas en matrimonio: debe atenderse al régimen económico matrimonial y a la presunción de ganancialidad.
- Indemnizaciones de alta dirección: se confirma la posible exención en supuestos de desistimiento empresarial.
- RETA: la inclusión en el régimen tiene carácter declarativo, no constitutivo, para calificar rendimientos como actividad económica.

## 2. Audiencia Nacional

La Audiencia Nacional ha precisado cuestiones relevantes en valoración y aplicación de beneficios fiscales:

- Valoración de participaciones no cotizadas: se admite el método de descuento de flujos de caja como válido.
- "Reformatio in peius": se anulan resoluciones que empeoran la situación del contribuyente sin base en actuaciones previas.
- Transmisiones onerosas: la no sujeción de ganancias patrimoniales se limita a transmisiones lucrativas.
- Donaciones de participaciones: el donatario se subroga en valor y fecha de adquisición, incluso si no se cumplen requisitos del ISD.

### 3. Tribunales Superiores de Justicia

Los TSJ han abordado múltiples cuestiones prácticas:

- Vivienda habitual: se mantiene la deducción pese a ruptura de pareja no matrimonial.
- Residencia fiscal: corresponde a la Administración probarla cuando no conste previamente.
- Doble imposición internacional: se admite la deducción del impuesto efectivamente pagado en el extranjero sin límite del 15% en ciertos casos.
- Afectación de vehículos: se exige prueba de uso exclusivo en actividad económica (criterio discutido frente al TEAC).
- Exención art. 7.p): incompatible con la deducción por doble imposición sobre las mismas rentas.
- Amortización de inmuebles en el extranjero: la Administración debe aplicar criterios estimativos si no se conoce el valor del suelo.
- Mayores de 65 años: no se pierde la condición de vivienda habitual por traslado a residencia.
- Gastos deducibles: solo son deducibles si existe vinculación efectiva con la obtención de rendimientos.
- Reducción del 30%: aplicable a rendimientos irregulares, como honorarios jurídicos generados en más de dos años.
- Custodia compartida: compatible el mínimo por descendientes con anualidades por alimentos.

#### Conclusión

La jurisprudencia reciente evidencia una tendencia hacia la precisión técnica y la protección del contribuyente, especialmente en materia de prueba, interpretación razonable y delimitación de beneficios fiscales. Asimismo, se refuerzan criterios en torno a la tributación de rentas inmobiliarias, operaciones internacionales y estructuras familiares, consolidando una doctrina cada vez más detallada y casuística.

**¿NECESITAS MÁS INFORMACIÓN?**

# ¿Cuáles son los requisitos para que la AEAT entre en el domicilio de una sociedad?

La Sentencia del Tribunal Supremo nº 309/2026, de 12 de marzo, analiza los requisitos de validez del consentimiento otorgado por el representante legal de una sociedad para la entrada de la AEAT en un domicilio constitucionalmente protegido, en el marco de actuaciones de inspección tributaria.

## Cuestión jurídica

Determinar si el consentimiento prestado fue libre, informado y válido, conforme al art. 18.2 CE y la normativa tributaria (arts. 113 y 142 LGT), así como a la doctrina jurisprudencial previa.

## Criterios establecidos por el Tribunal Supremo

El consentimiento solo es válido si concurren los siguientes requisitos:

- Información suficiente y clara: debe explicarse expresamente el derecho a negar el acceso.
- Voluntariedad: ausencia de error, coacción o intimidación.
- Conocimiento del derecho a revocar: el titular debe saber que puede retirar el consentimiento en cualquier momento.

## Hechos relevantes

- El administrador consintió la entrada y colaboró con la inspección.
- La AEAT entregó un anexo informativo, pero no incluía de forma expresa el derecho a oponerse o revocar el consentimiento.

## Fundamento jurídico

El Tribunal concluye que existe un vicio en el consentimiento por falta de información esencial, lo que genera un error invalidante, pese a la ausencia de coacción.

Se refuerza así la doctrina de que, tratándose de derechos fundamentales, la Administración debe garantizar un consentimiento plenamente consciente e informado, asumiendo la carga de la prueba de su validez.

### Consecuencias

- Nulidad de la entrada domiciliaria.
- Invalidación de las pruebas obtenidas.
- Nulidad de liquidaciones y sanciones derivadas.

### Doctrina consolidada

- No basta con referencias genéricas a la normativa.
- Es imprescindible informar expresamente del derecho a negar o revocar el consentimiento.
- Ante dudas, debe prevalecer la protección del derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio.

### Relevancia práctica

La sentencia obliga a la Administración Tributaria a reforzar sus protocolos informativos y garantiza mayor protección jurídica a los contribuyentes en actuaciones inspectoras.

**¿TE PODEMOS AYUDAR?**

# Descubre las principales claves del sistema de Facturación Electrónica obligatoria

El Real Decreto 238/2026, de 25 de marzo, desarrolla reglamentariamente la obligación de facturación electrónica en operaciones entre empresarios y profesionales (B2B), en ejecución de la Ley 18/2022, de creación y crecimiento de empresas, configurando un nuevo modelo estructural de control y trazabilidad de las relaciones comerciales.

No debe confundirse esta nueva obligación con la adaptación de los sistemas y programas informáticos de facturación, a raíz de la normativa Verifactu, que deberán realizar algunos empresarios y profesionales.

Su entrada en vigor será a los 12 meses desde la entrada en vigor de la Orden Ministerial (para empresas con INCN con más de 8MM de €), y a los 24 meses desde la entrada en vigor de la Orden Ministerial para el resto de los empresarios y profesionales.

Si bien la efectiva aplicación de esta nueva obligación pivota sobre una fecha todavía por determinar: la entrada en vigor de la orden ministerial que desarrollará la solución pública de facturación (todavía no aprobada).

## Claves

### 1. Finalidad y contexto normativo

La norma se inserta en una triple estrategia:

- Lucha contra la morosidad comercial, mediante control efectivo de plazos de pago.
- Digitalización del tejido empresarial, especialmente pymes.
- Refuerzo del control tributario y prevención del fraude, en línea con la normativa antifraude reciente.

Se consolida así la extensión del uso obligatorio de la factura electrónica más allá del sector público, generalizándola al ámbito privado B2B.

### 2. Configuración del sistema español de facturación electrónica

El modelo adopta una arquitectura dual:

- Plataformas privadas de intercambio
- Solución pública de facturación electrónica, gestionada por la AEAT

Ambos sistemas son interoperables y coexistentes, pudiendo los operadores optar por cualquiera de ellos o una combinación.

Un elemento clave es que, incluso cuando se utilicen plataformas privadas, se exige la remisión simultánea de una copia fiel de la factura a la solución pública, configurando esta como repositorio central obligatorio.

### 3. Obligaciones principales de los operadores

- a. Empresarios y profesionales
  - Obligación de emitir y recibir facturas electrónicas en relaciones B2B.
  - Deber de informar estados de la factura:
    - aceptación/rechazo
    - pago efectivo y fecha
- b. Destinatarios
  - Obligación reforzada de comunicación del pago efectivo en un plazo máximo de 4 días.
- c. Plataformas privadas
  - Requisitos estrictos de:
    - interoperabilidad técnica
    - interconexión obligatoria y gratuita
    - seguridad (ISO 27001, protocolos AS2/AS4)
  - Capacidad de transformación entre formatos (UBL, CII, EDIFACT, Facturae)

### 4. Estandarización e interoperabilidad

El sistema impone:

- Uso de formatos estructurados conforme a la norma europea EN16931
- Predominio del formato UBL como estándar de referencia
- Obligación de firma electrónica avanzada

Además, se garantiza la interoperabilidad mediante:

- transformación obligatoria entre formatos
- interconexión forzosa entre plataformas

Esto elimina barreras tecnológicas y evita efectos de "red cerrada".

### 5. Control de plazos de pago y morosidad

Uno de los ejes centrales es la trazabilidad del ciclo de vida de la factura:

- Registro de hitos: expedición, recepción, aceptación, pago
- Comunicación obligatoria del pago efectivo

La información se centraliza en la solución pública, permitiendo:

- cálculo automático de plazos medios de pago
- elaboración de listados de incumplidores
- apoyo al Observatorio Estatal de la Morosidad

Esto transforma la factura electrónica en un instrumento de política económica y fiscal, no solo documental.

## 6. Régimen de aplicación temporal

La entrada en vigor efectiva se articula de forma escalonada:

- 12 meses: empresas con volumen de operaciones > 8 millones €
- 24 meses: resto de empresarios y profesionales

El inicio se vincula a la aprobación de la orden ministerial que desarrolle la solución pública.

## 7. Excepciones y especialidades

Quedan excluidas, entre otras:

- Facturas simplificadas
- Determinados sectores regulados (energía, gas, IATA)

Se prevén también especialidades en:

- contratos de obra (retenciones)
- territorios forales
- sistemas preexistentes (FACeB2B, con régimen transitorio).

## 8. Valoración técnico-tributaria

Desde una perspectiva fiscal, el real decreto:

- Refuerza la capacidad de control de la Administración tributaria, mediante acceso masivo y estructurado a datos de facturación.
- Anticipa un modelo cercano al “IVA en tiempo casi real”, alineado con tendencias europeas (VAT in the Digital Age).
- Reduce la asimetría informativa en relaciones comerciales, incidiendo directamente en la morosidad.
- Supone un incremento inicial de cargas formales, compensado por:
  - automatización
  - reducción de costes administrativos
  - mejora en gestión de cobros

## Conclusión

El RD 238/2026 configura un nuevo paradigma en la facturación empresarial, en el que la factura electrónica deja de ser un mero soporte digital para convertirse en un instrumento estructural de control económico, transparencia comercial y gestión tributaria. Su impacto será especialmente relevante en la gobernanza de los pagos y en la transformación digital del tejido productivo.

**¿TE PODEMOS AYUDAR?**

## ¿La rotulación de un vehículo acredita por sí sola su afectación exclusiva a la actividad a efectos del IRPF?

La Dirección General de Tributos (consulta V2119-25, de 11 de noviembre de 2025) aclara que la rotulación de un vehículo turismo con el logotipo empresarial no es suficiente para considerarlo afecto exclusivamente a la actividad económica.

Para que los gastos asociados a un vehículo turismo (incluido el consumo eléctrico en vehículos eléctricos) sean fiscalmente deducibles en el IRPF, es imprescindible que el vehículo esté afecto de forma exclusiva a la actividad, conforme al artículo 22 del RIRPF. Cualquier uso, incluso ocasional, para fines particulares impide dicha consideración y, por tanto, la deducción de gastos.

La carga de la prueba sobre esta afectación exclusiva recae en el contribuyente, pudiendo acreditarse por cualquier medio admitido en derecho, si bien su valoración corresponde a la Administración Tributaria.

En contraste, para los vehículos mixtos destinados al transporte de mercancías, la normativa y la doctrina del TEAC permiten una presunción de afectación a la actividad económica en función de sus características y uso, admitiendo prueba en contrario.

En conclusión, en el caso de vehículos turismo, ni la rotulación ni el uso mayoritario profesional garantizan la deducibilidad, siendo determinante la exclusividad en su utilización.

Si tienes dudas,

**LLÁMANOS**

## ¿La tenencia de participaciones es considerada actividad económica a efectos de IVA?

La Audiencia Nacional (SAN de 4 de febrero de 2026, rec. 121/2022) confirma la regularización practicada por la Administración al considerar que la entidad no desarrolla una actividad económica de prestación de servicios a sus filiales, sino que actúa como holding pura, limitándose a la mera tenencia de participaciones.

Con base en los artículos 4 y 5 de la Ley 37/1992 del IVA y la jurisprudencia del TJUE, la Sala reitera que la condición de sujeto pasivo exige la ordenación por cuenta propia de medios materiales y humanos con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios. En el caso de entidades holding, dicha condición solo concurre cuando existe una intervención efectiva en la gestión de las participadas mediante prestaciones de servicios sujetas y no exentas.

En el supuesto analizado, la entidad no acredita la realidad de la actividad alegada, destacando los siguientes elementos:

- Insuficiencia probatoria de los servicios prestados: los contratos aportados contienen descripciones genéricas (servicios de dirección, gestión o asesoramiento), sin evidencia de su efectiva ejecución.
- Facturación irrelevante: la única factura emitida en el ejercicio corresponde a la retribución por el desempeño del cargo de administrador, lo que no constituye una prestación de servicios independiente a efectos del IVA.
- Inexistencia de estructura organizativa: ausencia de medios personales propios y falta de acreditación de subcontratación efectiva.
- Desconexión entre gastos y actividad: las facturas soportadas no permiten identificar servicios individualizados ni su correlación con operaciones sujetas, ni su eventual refacturación conforme a los contratos.

La Sala concluye que no concurre una actividad económica en el ejercicio comprobado, al no existir intervención directa o indirecta en la gestión de las filiales ni organización de medios orientada a tal fin. En consecuencia, la entidad no ostenta la condición de sujeto pasivo respecto de dicha pretendida actividad, lo que determina la improcedencia del derecho a la deducción de las cuotas soportadas.

Asimismo, se rechaza la deducción de las cuotas como gastos generales o por su utilización en actividades mixtas, al no haberse acreditado ni los bienes y servicios afectados ni un criterio razonable de imputación, reiterando la carga de la prueba del artículo 105 LGT.

### Doctrina relevante

- La mera tenencia de participaciones no constituye actividad económica a efectos del IVA.
- La condición de sujeto pasivo en holdings exige prestación efectiva de servicios a las participadas.
- La deducción del IVA requiere prueba suficiente de la afectación a operaciones sujetas.
- La regularización no implica automáticamente culpabilidad sancionable.

**CONSÚLTANOS**

# ¿Cuándo es considerada actividad económica el arrendamiento de inmuebles?

## 1. Objeto del litigio

Las Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso, de 17 de febrero de 2026 (Rec. 1208/2024) y de 20 de febrero de 2026 (Rec. 1143/2024) resuelven si, a efectos de aplicar la reducción del art. 20.6 LISD (transmisión de empresa familiar), puede considerarse cumplido el requisito de actividad económica en el arrendamiento de inmuebles cuando:

- La entidad titular de los inmuebles no tiene empleado propio,
- Pero dicha función se realiza por otra sociedad del grupo.

## 2. Hechos relevantes

- Donación de participaciones sociales de una sociedad holding a un hijo.
- La sociedad participada se dedica al arrendamiento de fincas rústicas, sin empleados propios.
- La Administración niega la reducción al considerar que:
  - No existe actividad económica (art. 27.2 LIRPF).
  - Las participaciones constituyen activo no afecto.

## 3. Cuestión jurídica de interés casacional

Determinar si el requisito de contar con persona empleada a jornada completa: Puede entenderse cumplido por otra entidad del grupo, o debe cumplirse en la propia entidad cuyas participaciones se transmiten.

## 4. Doctrina del Tribunal Supremo

### a. Remisión exclusiva al IRPF

El Tribunal establece que:

- La LISD  $\square$  LIP  $\square$  LIRPF configura un sistema cerrado.
- La existencia de actividad económica debe analizarse únicamente conforme al art. 27 LIRPF.

Se rechaza acudir al concepto de grupo del Impuesto sobre Sociedades.

### b. Rechazo del “enfoque de grupo”:

No es válido:

- Integrar medios humanos de otras sociedades del grupo.
- Aplicar el art. 5 LIS (actividad económica en grupos).

La actividad debe valorarse individualmente en cada entidad.

c. Requisito del empleado

- En actividades de arrendamiento:

Es imprescindible que la entidad tenga:

- Empleado propio
- Con contrato laboral,
- A jornada completa.

La externalización o centralización en el grupo no cumple el requisito.

#### **5. Fallo. El Tribunal Supremo:**

- Desestima el recurso de casación,
- Confirma la regularización administrativa,
- Niega la aplicación de la reducción del art. 20.6 LISD.

#### **6. Doctrina jurisprudencial fijada. Principio clave:**

El requisito de actividad económica en el arrendamiento de inmuebles debe cumplirse en la propia entidad, sin que pueda suplirse con medios personales de otras sociedades del grupo.

Este criterio permite concluir que los grupos de sociedades siguen obligados a acreditar la contratación de un empleado a jornada completa en cada empresa familiar dedicada al arrendamiento de inmuebles, salvo que, en un análisis caso por caso, se demuestre la existencia de una verdadera unidad económico-funcional a nivel de grupo.

#### **7. Relevancia práctica: Impacto en planificación fiscal**

Refuerza un criterio formalista y restrictivo.

Limita estructuras de holding o grupos familiares.

#### **Consecuencias**

- Riesgo de pérdida de beneficios fiscales en ISD.
- Necesidad de:
  - Contratar empleados en cada entidad arrendadora,
  - Revisar estructuras de gestión centralizada.

#### **Seguridad jurídica**

- Consolida doctrina sobre:
  - Concepto de actividad económica,
  - Interpretación estricta de beneficios fiscales.

## 8. Valoración doctrinal

La sentencia opta por una interpretación:

- Literal y sistemática (remisión al IRPF),
- Frente a una interpretación económica o funcional de grupo.

Esto evidencia la tensión entre:

- La realidad empresarial (grupos)
- Y la configuración normativa fragmentada de los tributos.

**¿HABLAMOS SOBRE ELLO?**

# Calendario fiscal para el mes de mayo de 2026

## DESDE EL 6 DE MAYO AL 30 DE JUNIO

### RENTA

- Presentación por teléfono de la declaración de Renta 2025

## HASTA EL 20 DE MAYO

### Renta y Sociedades

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

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

### IVA

- Abril 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 1 DE JUNIO

### IVA

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

## DESDE EL 1 DE JUNIO AL 30 DE JUNIO

### IVA

Presentación en las oficinas de la Agencia Tributaria de la declaración de Renta 2025

# 02.

## Corporate



## Llana Consultores asesora a ISCAL en su venta a Applus+ Laboratories

Nos complace anunciar el cierre de una nueva operación de M&A en la que Llana Consultores ha actuado como asesor exclusivo de los socios de ISCAL – Instrumentación y Servicios de Calibración, S.L. en el proceso de venta de la compañía a Applus+ Laboratories.

ISCAL es una empresa gijonesa fundada en 1999, referente en el norte de España en servicios de calibración, instrumentación industrial, cualificación y validación de procesos. Con más de 50 profesionales, laboratorio acreditado por ENAC en múltiples áreas técnicas —temperatura, humedad, presión, electricidad, masa y concentración de gases— y una cartera de clientes consolidada en sectores como el farmacéutico, el alimentario y la industria en general, ISCAL representa exactamente el tipo de negocio que atrae a los grandes operadores del sector: sólido, técnicamente diferenciado y con un equipo humano de alto valor.

El comprador, Applus+ Laboratories, es la división de ensayo, certificación e ingeniería de desarrollo del Grupo Applus+, uno de los líderes mundiales en inspección, ensayos y certificación, con presencia en más de 70 países. La adquisición de ISCAL forma parte de la estrategia activa de crecimiento inorgánico que Applus+ Laboratories viene ejecutando en España y a nivel internacional, reforzando su red de laboratorios de metrología y ampliando su cobertura geográfica en el norte de la Península.

Para los socios de ISCAL, esta operación supone el reconocimiento al trabajo de más de 25 años construyendo un proyecto empresarial de primer nivel, y el inicio de una nueva etapa integrados en un grupo de referencia mundial.

Desde Llana Consultores hemos acompañado a los socios a lo largo de todo el proceso: desde la valoración inicial de la compañía, hasta la negociación con los potenciales compradores, el apoyo durante la due diligence y el cierre final de la operación.

Felicitamos a los socios de ISCAL por esta operación y les deseamos el mayor de los éxitos en esta nueva etapa. Ha sido un placer acompañarlos en este camino.

**Si estás pensando en vender tu empresa o quieres explorar opciones,**

**ESCRÍBENOS**

**Ayudamos a propietarios de empresas a preparar, estructurar y ejecutar estos procesos de principio a fin.**

# 03.

## Actualidad Laboral



# ¿Qué opina el Tribunal Supremo sobre el permiso por fuerza mayor por conciliación familiar?

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencia de 11 de marzo, se ha pronunciado sobre el alcance del permiso por fuerza mayor familiar regulado en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores, una cuestión de especial relevancia para empresas, departamentos de recursos humanos y responsables de relaciones laborales.

El Alto Tribunal confirma el criterio previamente establecido por la Audiencia Nacional en su sentencia 1490/2024, de 18 de noviembre, y desestima los recursos empresariales interpuestos en el marco de un conflicto colectivo relacionado con la interpretación de determinadas medidas previstas en el Plan de Igualdad de una empresa.

## ¿Qué es el permiso por fuerza mayor familiar?

El permiso por fuerza mayor familiar permite a la persona trabajadora ausentarse del trabajo cuando sea necesaria su presencia inmediata por motivos familiares urgentes, vinculados a una enfermedad o accidente.

Según razona el Tribunal Supremo, este permiso tiene como finalidad atender circunstancias sobrevenidas, imprevisibles y que requieren una respuesta inmediata por parte de la persona trabajadora. Puede aplicarse tanto al cuidado de hijos e hijas menores como a otros familiares, ascendientes o descendientes, siempre que concurra una situación de urgencia que justifique la ausencia.

## El origen del conflicto: permisos pactados en un Plan de Igualdad

El litigio analizado por el Tribunal Supremo surge a raíz de una medida incluida en un plan de igualdad empresarial. Dicha medida reconocía un permiso retribuido para el cuidado de familiares, destinado al acompañamiento a consultas médicas, pruebas diagnósticas, urgencias sin hospitalización o situaciones imprevistas que requirieran la presencia de la persona trabajadora.

Este permiso pactado se articulaba mediante una bolsa anual de horas.

Tras la entrada en vigor de la nueva redacción del artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores, se planteó si el nuevo permiso legal absorbía completamente la medida pactada en el plan de igualdad.

La Audiencia Nacional entendió que las situaciones de urgencia quedaban absorbidas por el nuevo permiso legal, pero que seguían vigentes las medidas relativas al acompañamiento a consultas y pruebas médicas cuando no concurriera una urgencia inmediata. Las empresas recurrieron esta interpretación ante el Tribunal Supremo.

### **El Tribunal Supremo limita el permiso legal a situaciones urgentes**

El Tribunal Supremo considera que el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores no fija una duración máxima concreta de la ausencia ni establece un número determinado de ocasiones en las que la persona trabajadora puede ausentarse por esta causa.

No obstante, el Tribunal aclara que la ausencia debe limitarse al tiempo imprescindible e indispensable para atender la necesidad familiar urgente. Es decir, la duración dependerá de las circunstancias concretas de cada caso, siempre dentro de los márgenes de la buena fe contractual.

Además, el Supremo señala que la persona trabajadora no tiene un límite específico en cuanto al número de ausencias por situaciones de fuerza mayor familiar. Lo que sí limita la norma es el tiempo con derecho a retribución, que se fija en el equivalente a cuatro días al año.

### **Acompañamiento a consultas médicas: no siempre queda cubierto por el permiso legal**

Uno de los aspectos más relevantes de la sentencia es que el Tribunal Supremo distingue entre una situación urgente y el mero acompañamiento a consultas o pruebas médicas.

La sentencia subraya que el permiso del artículo 37.9 ET está pensado para atender situaciones sobrevenidas y de atención inmediata. Por tanto, no se extiende automáticamente a supuestos como el acompañamiento ordinario a consultas médicas o pruebas diagnósticas cuando no exista una situación de urgencia por enfermedad o accidente que requiera la presencia inmediata de la persona trabajadora.

En consecuencia, el permiso legal por fuerza mayor familiar no sustituye necesariamente otros permisos de conciliación que hayan sido pactados en convenios colectivos, planes de igualdad o acuerdos de empresa.

### **Una sentencia clave para empresas y planes de igualdad**

La resolución del Tribunal Supremo establece una pauta relevante para la interpretación de los planes de igualdad, los acuerdos de empresa y la negociación colectiva.

El criterio del Alto Tribunal confirma que el permiso por fuerza mayor familiar del artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores debe interpretarse de forma restrictiva en cuanto a su hecho causante. Es decir, cubre urgencias familiares derivadas de enfermedad o accidente que exijan presencia inmediata, pero no absorbe automáticamente otros permisos pactados para acompañamientos médicos u otras medidas de conciliación.

Para las empresas, esta sentencia refuerza la importancia de revisar correctamente la redacción de sus planes de igualdad, convenios colectivos, políticas internas y permisos laborales, con el fin de evitar conflictos interpretativos y garantizar una adecuada aplicación de la normativa laboral.

### **Asesoramiento laboral para empresas**

En Llana Consultores ayudamos a las empresas a interpretar y aplicar correctamente la normativa laboral, así como a revisar sus planes de igualdad, acuerdos internos y políticas de conciliación.

**Nuestro equipo de asesoría laboral acompaña a empresas y organizaciones en la gestión de sus obligaciones legales, la prevención de conflictos laborales y la adaptación de sus procedimientos internos a los criterios más recientes de los tribunales.**

**LLÁMANOS**

# ¿Quién puede solicitar la autorización extraordinaria de residencia por arraigo?

El Real Decreto 316/2026, de 14 de abril, en vigor desde el 16 de abril de 2026, introduce una nueva vía para solicitar una autorización extraordinaria de residencia temporal por circunstancias excepcionales por razón de arraigo en España.

Esta norma modifica el Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de las personas extranjeras en España y su integración social. El objetivo es facilitar la regularización de determinadas personas extranjeras que ya se encontraban en España antes del 1 de enero de 2026 o que hubieran solicitado protección internacional antes de esa fecha.

## ¿Quién puede solicitar la autorización extraordinaria de residencia por arraigo?

Podrán solicitar esta autorización de residencia temporal por arraigo extraordinario las personas extranjeras que estuvieran en España antes del 1 de enero de 2026 o que hubieran solicitado protección internacional en España antes de dicha fecha, siempre que cumplan los requisitos establecidos en la norma.

Con carácter general, la persona solicitante deberá:

1. Ser mayor de edad.
2. Estar en España en el momento de presentar la solicitud.
3. No ser titular de una autorización de estancia o residencia ni estar inmersa en otro procedimiento de autorización de estancia o residencia.
4. No ser ni haber sido titular de una autorización de residencia como persona desplazada procedente de Ucrania.
5. Aportar copia completa del pasaporte, cédula de inscripción o título de viaje, en vigor o caducado.
6. Haber permanecido en España de forma ininterrumpida durante los cinco meses anteriores a la presentación de la solicitud.
7. Carecer de antecedentes penales en España y en los países en los que haya residido durante los cinco años anteriores a su entrada en España.
8. No representar una amenaza para el orden público, la seguridad pública o la salud pública.
9. No figurar como rechazable en países con los que España haya firmado un convenio en este ámbito.
10. No encontrarse dentro del plazo de compromiso de no retorno a España.
11. Haber abonado la tasa correspondiente.

La permanencia en España podrá acreditarse mediante cualquier prueba válida en derecho que incluya los datos personales de la persona solicitante. El Ministerio de Inclusión también resume como requisitos esenciales encontrarse en España antes del 1 de enero de 2026, acreditar una permanencia ininterrumpida mínima de cinco meses y carecer de antecedentes penales.

Requisitos adicionales para quienes no hayan solicitado protección internacional

En el caso de las personas extranjeras que no hubieran solicitado protección internacional, será necesario acreditar, además, al menos una de las siguientes circunstancias:

### **Haber trabajado o tener intención de trabajar en España**

Podrán acceder a esta autorización quienes hayan trabajado durante su permanencia en España, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia.

También podrán solicitarla quienes acrediten su intención de trabajar. Para ello, deberán presentar una oferta de trabajo si se trata de una actividad por cuenta ajena, o una declaración responsable si se trata de una actividad por cuenta propia.

En el caso de contratación laboral, el contrato o la suma de contratos deberán tener una duración superior a 90 días en un año.

### **Tener una unidad familiar en España**

También podrán acogerse a esta autorización las personas extranjeras que se encuentren en España y tengan una unidad familiar compuesta por hijos o hijas menores de edad, hijos mayores con discapacidad o ascendientes de primer grado.

### **Acreditar una situación de vulnerabilidad**

La norma contempla igualmente el acceso a esta autorización para personas en situación de vulnerabilidad, siempre que dicha circunstancia sea acreditada por los servicios sociales competentes o por entidades del Tercer Sector.

### **Plazo para solicitar la regularización extraordinaria**

La solicitud de esta autorización extraordinaria de residencia temporal podrá presentarse hasta el 30 de junio de 2026. El BOE recoge expresamente este plazo tanto para las autorizaciones vinculadas a solicitudes de protección internacional como para la autorización por arraigo extraordinario.

El inicio del trámite de regularización habilita provisionalmente a la persona solicitante para residir y trabajar en España, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, en todo el territorio nacional y en cualquier ocupación o sector de actividad, hasta que se resuelva el expediente.

El plazo máximo de resolución y notificación será de tres meses, contados desde el día siguiente a la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente.

Si transcurre ese plazo sin que se haya notificado resolución expresa, la solicitud se entenderá desestimada por silencio administrativo.

### **Duración de la autorización de residencia y trabajo**

La autorización concedida tendrá una vigencia inicial de un año y tendrá la consideración de autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales por razón de arraigo.

Durante ese periodo, la persona titular podrá trabajar en cualquier sector de actividad y en cualquier lugar de España.

Una vez finalizado el plazo inicial, la persona titular podrá solicitar la modificación de su autorización de residencia temporal a una autorización de residencia y trabajo.

De forma excepcional, si no pudiera solicitarse dicha modificación, la autorización podrá prorrogarse:

- Un año más, cuando se acredite búsqueda activa de empleo e inscripción en el servicio público de empleo, o cuando se aporte un informe de esfuerzo de integración.
- Cuatro años más, si concurren circunstancias justificadas que impidan el acceso al empleo, como enfermedad grave, discapacidad de la persona solicitante o de un familiar, o haber alcanzado la edad legal de jubilación.

### **Solicitudes presentadas antes de la entrada en vigor del Real Decreto**

El Real Decreto 316/2026 también establece el régimen aplicable a determinadas solicitudes presentadas antes de su entrada en vigor.

En estos casos, para su concesión será necesario acreditar la carencia de antecedentes penales y que la persona solicitante no representa una amenaza para el orden público, la seguridad pública o la salud pública.

Asimismo, las solicitudes de autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales previstas en el título VII del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, salvo la regulada en el artículo 128.1, que estuvieran en tramitación y hubieran sido presentadas desde el 20 de mayo de 2025 hasta la entrada en vigor del Real Decreto, requerirán que la persona solicitante se encontrara en España antes del 1 de enero de 2026 y cumpla los requisitos establecidos en la disposición adicional vigesimoprimera del Reglamento.

### **Una medida relevante para empresas y personas extranjeras**

La regularización extraordinaria de personas extranjeras en España puede tener un impacto directo tanto en las personas solicitantes como en las empresas que necesitan incorporar talento, cubrir vacantes o regularizar determinadas situaciones laborales.

Para las compañías, esta medida puede abrir nuevas posibilidades de contratación, siempre que se analice correctamente cada caso y se cumplan los requisitos legales exigidos por la normativa de extranjería.

Por ello, resulta fundamental revisar la documentación, acreditar adecuadamente la permanencia en España, valorar la situación laboral o familiar de la persona solicitante y presentar la solicitud dentro del plazo establecido.

**ESCRÍBENOS**

# ¿Se puede ampliar el plazo para comunicar alta y bajas a la Seguridad Social?

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha abierto el trámite de aportaciones al proyecto de Real Decreto por el que se modifican determinados aspectos del Reglamento General sobre inscripción de empresas, afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

La principal novedad del proyecto es la ampliación de tres a seis días naturales del plazo para comunicar las bajas de trabajadores y las variaciones de datos a la Seguridad Social. Se trata de una modificación relevante para empresas, departamentos de recursos humanos, asesorías laborales y profesionales que gestionan trámites ante la Tesorería General de la Seguridad Social.

Actualmente, el artículo 32 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, establece que las solicitudes de baja y variaciones de datos de las personas trabajadoras deben presentarse dentro de los tres días naturales siguientes al cese en el trabajo o a la fecha en la que se produzca la variación.

Con el nuevo proyecto normativo, ese plazo pasaría a ser de seis días naturales, duplicando el margen disponible para realizar estas comunicaciones. El texto del proyecto recoge expresamente esta modificación del artículo 32.3.2.º del Real Decreto 84/1996.

## ¿Por qué se amplía el plazo para comunicar bajas y variaciones a la Seguridad Social?

La ampliación del plazo responde a una demanda planteada por profesionales que actúan como representantes de empresas y sujetos obligados ante la Seguridad Social.

En la práctica, las asesorías laborales, graduados sociales y departamentos de recursos humanos pueden encontrarse con una acumulación de múltiples comunicaciones en un corto periodo de tiempo. Esta concentración de trámites dificulta el cumplimiento del plazo actual de tres días naturales y puede generar consecuencias negativas para las empresas representadas.

Con esta modificación, el Ministerio busca facilitar el cumplimiento de las obligaciones de comunicación con la Seguridad Social, reducir el riesgo de errores administrativos y ofrecer un margen de gestión más realista para quienes tramitan bajas, modificaciones contractuales o variaciones de datos de personas trabajadoras.

## ¿A qué comunicaciones afectaría el nuevo plazo de seis días?

El cambio afectaría a las solicitudes de:

- Baja de trabajadores en la Seguridad Social.
- Variaciones de datos de personas trabajadoras.
- Modificaciones que deban comunicarse tras producirse un cambio en la situación laboral o administrativa de la persona trabajadora.

El plazo comenzaría a contar desde el día del cese en el trabajo o desde el momento en que se produzca la variación correspondiente.

Conviene recordar que se trata de un proyecto normativo. Por tanto, la ampliación no será aplicable hasta que el Real Decreto sea aprobado definitivamente y publicado en el Boletín Oficial del Estado. El propio proyecto prevé que la norma entre en vigor el primer día del mes siguiente al de su publicación oficial.

## Cambios en los aplazamientos de deudas con la Seguridad Social

Además de la ampliación del plazo para comunicar bajas y variaciones de datos, el proyecto de Real Decreto también introduce modificaciones en el procedimiento de aplazamiento de deudas con la Seguridad Social.

Entre los principales cambios previstos destacan los siguientes:

### 1. Clarificación de las deudas inaplazables

El proyecto modifica la redacción del artículo 32 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, con el objetivo de aclarar qué deudas no pueden ser objeto de aplazamiento.

En concreto, se refuerza la consideración como inaplazables de las cuotas correspondientes a contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tanto si corresponden a trabajadores por cuenta ajena o asimilados como si corresponden a trabajadores por cuenta propia.

### 2. Actualización de las cuantías que no requieren garantías

El proyecto también prevé actualizar las cuantías de las deudas aplazables respecto de las cuales no será necesaria la constitución de garantías.

Esta medida puede tener un impacto práctico relevante para empresas y autónomos que necesiten solicitar un aplazamiento de pago ante la Seguridad Social, especialmente en situaciones de tensión de tesorería o dificultades puntuales de liquidez.

### 3. Adaptación del interés aplicable a los aplazamientos

Otra de las modificaciones previstas afecta al artículo 34, relativo al interés aplicable a los aplazamientos.

La nueva redacción busca adaptar esta regulación a lo previsto en el artículo 23.5 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, ya que la normativa reglamentaria había quedado desactualizada.

### ¿Qué impacto tendrá esta modificación para empresas y asesorías laborales?

La ampliación del plazo para comunicar bajas y variaciones de datos a la Seguridad Social supondría una mejora práctica para empresas, autónomos con trabajadores, departamentos de recursos humanos y despachos profesionales.

Disponer de seis días naturales permitiría gestionar con mayor seguridad jurídica determinados trámites laborales, especialmente cuando se acumulan bajas, cambios de datos, modificaciones contractuales o incidencias administrativas.

No obstante, es importante tener en cuenta que esta ampliación del plazo no elimina la obligación de comunicar correctamente y en tiempo las variaciones que afecten a la afiliación y cotización de las personas trabajadoras.

Por ello, las empresas deberán seguir manteniendo una gestión laboral rigurosa, actualizada y coordinada con su asesoría laboral.

### Una medida relevante para la gestión laboral de las empresas

El proyecto de Real Decreto supone una modificación técnica, pero con un impacto directo en la gestión diaria de las empresas.

La ampliación de tres a seis días naturales para comunicar bajas y variaciones de datos a la Seguridad Social puede contribuir a reducir incidencias, evitar sanciones y facilitar el cumplimiento de obligaciones laborales y de Seguridad Social.

Al mismo tiempo, los cambios previstos en materia de aplazamiento de deudas obligan a revisar con detalle las posibilidades de financiación, fraccionamiento o regularización de pagos pendientes con la Tesorería General de la Seguridad Social.

### Asesoramiento laboral y Seguridad Social para empresas

En Llana Consultores asesoramos a empresas, autónomos y organizaciones en la gestión de sus obligaciones laborales y de Seguridad Social. Nuestro equipo laboral acompaña a las empresas en la tramitación de altas, bajas, variaciones de datos, cotizaciones, aplazamientos de deuda y cumplimiento normativo ante la Tesorería General de la Seguridad Social.

Una correcta gestión laboral no solo evita incidencias administrativas, sino que aporta seguridad jurídica, eficiencia y tranquilidad a la empresa.

**CONSÚLTANOS**

# Medidas sociales del Plan Integral de Respuesta a la crisis en Oriente Medio

El Real Decreto-Ley 7/2026, que aprueba el Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente, introduce medidas sociales para empresas beneficiarias de ayudas directas, prohibiendo para ellas el despido y estableciendo las consecuencias de su incumplimiento, así como contemplando normas específicas para algunos contratos fijos discontinuos y el adelanto de la obligación de planes de movilidad sostenible al trabajo. Pasamos a resumirles lo más destacado en estas materias.

## Prohibición de despedir

Esta nueva norma que entró en vigor el día 22 de marzo de 2026, establece que las empresas beneficiarias de ayudas directas previstas con ocasión de dicho real decreto-ley no podrán despedir, hasta el 30 de junio de 2026, cuando el despido se justifique en causas de fuerza mayor o en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) que tengan su origen en la situación a la que la norma pretende hacer frente. Esta prohibición opera como condición social ligada a la percepción de ayudas directas.

La consecuencia prevista para el incumplimiento es doble: por un lado, el reintegro de la ayuda recibida; por otro, la calificación del despido como nulo.

La misma lógica protectora se extiende a los contratos fijos-discontinuos, ya que estas causas tampoco podrán justificar ni el fin del periodo de actividad ni la falta de llamamiento hasta esa misma fecha.

En el caso de las cooperativas, sus asambleas generales no podrán acordar, hasta el 30 de junio de 2026, la reducción definitiva de puestos de trabajo o la modificación de la proporción de cualificaciones profesionales por esas mismas causas.

## Ley de Movilidad Sostenible

La norma también modifica el artículo 26 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, para adelantar en doce meses la obligación de negociar y elaborar planes de movilidad sostenible al trabajo.

Con esta reforma, las empresas y entidades del sector público afectadas deberán disponer de estos planes en el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de la Ley 9/2025, en lugar del plazo previo de veinticuatro meses, por lo que el nuevo plazo será hasta el 5 de diciembre de 2026.

Les recordamos que la obligación alcanza a los centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 personas trabajadoras por turno.

La norma precisa que estos planes deben incluir medidas de movilidad activa, transporte colectivo, movilidad de bajas emisiones, soluciones compartidas o colaborativas y teletrabajo, entre otras. También deberán tener en cuenta, cuando existan, los planes de movilidad sostenible de la entidad local donde se ubique el centro de trabajo.

**ESCRÍBENOS**

# ¿Puede una empresa condicionar el bonus a la evaluación del desempeño y a la ausencia de sanciones disciplinarias?

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su sentencia 165/2026, de 17 de febrero, resuelve un recurso de casación interpuesto por entidad financiera y analiza la validez de un sistema de retribución variable (bonus) condicionado, entre otros factores, a evaluaciones de desempeño y a la inexistencia de sanciones disciplinarias.

El litigio nace por el sistema de bonus implantado unilateralmente por la entidad financiera para la Banca Comercial 2022 y Banca Retail 2023. El modelo preveía un incentivo ligado al cumplimiento de objetivos comerciales colectivos, con dos elementos controvertidos: la posibilidad de perder el bonus si el trabajador era sancionado disciplinariamente y una modulación individual  $\pm 15\%$  (o más) decidida por el superior en función de valoraciones cualitativas del desempeño.

La sentencia desestima íntegramente el recurso de presentado por la entidad demandada y confirma la nulidad, declarada por la Audiencia Nacional, de dos cláusulas:

1. Condicionar el cobro del bonus a la inexistencia de sanciones disciplinarias graves o muy graves durante el período de devengo, al considerar que supone un uso encubierto del poder sancionador (doble sanción) y vulnera los límites del ius puniendi empresarial.
2. La modulación individual del bonus basada en criterios genéricos e indeterminados, que permite al responsable ajustar discrecionalmente la cuantía sin parámetros objetivos y verificables.

La Sala declara que los objetivos cualitativos basados en evaluación del desempeño "recaen de plano en el ámbito de la pura subjetividad" cuando no se acompañan de criterios claros, objetivos y comprobables. En consecuencia:

- La determinación del bonus no puede quedar al arbitrio exclusivo del empleador.
- Los criterios de devengo y modulación han de estar definidos antes del período de devengo y ser conocidos por la persona trabajadora.
- La empresa debe poder acreditar (no solo alegar) que su decisión responde a parámetros objetivables y revisables judicialmente.

Aunque el fallo se dicta en un conflicto colectivo limitado al personal de la entidad demandada, la doctrina proyecta efectos potenciales sobre cualquier empresa cuyos sistemas de retribución variable:

- Utilicen sanciones disciplinarias como condición para perder un bonus ya devengado.
- Basen la parte individual del incentivo en valoraciones discrecionales de desempeño sin indicadores objetivos, medibles y previamente fijados.

El Tribunal Supremo fija como doctrina que la retribución variable, en cuanto condición salarial (art. 26 del Estatuto de los Trabajadores), debe regirse por parámetros que respeten los principios de:

- Objetividad
- Transparencia
- Previsibilidad

Resulta contrario a Derecho que el devengo del bonus quede condicionado a valoraciones empresariales no objetivables o a criterios que dependan de la mera voluntad unilateral de la empresa.

El reconocimiento y cuantificación de la retribución variable exige la previa fijación de criterios claros, medibles y verificables, que permitan al trabajador conocer ex ante las condiciones de devengo, sin quedar sometido a apreciaciones discrecionales del empleador.

**LLÁMANOS**

# 04.

## Actualidad Mercantil



## Arras Penitenciales y Consumidores

La sentencia de la Sala 1ª del Tribunal Supremo 538/2026, de 9 de abril, vuelve a situar en primer plano la naturaleza y el alcance de las arras penitenciales en la contratación inmobiliaria, especialmente cuando intervienen consumidores.

El litigio enfrentaba a un grupo de compradores que habían suscrito contratos de reserva con una promotora, en los que se incluía una cláusula que calificaba expresamente la entrega inicial como "arras penitenciales según el art. 1454 del Código Civil".

La promotora decidió desistir de los contratos y devolvió el doble de las cantidades entregadas, lo que desencadenó la demanda de los compradores, que sostenían que la cláusula era abusiva, que no podía considerarse penitencial y que, en realidad, encubría una cláusula penal o un mecanismo de resolución unilateral injustificado.

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación y confirma la validez de la cláusula, consolidando una doctrina que tiene importantes implicaciones prácticas. El Tribunal parte de un criterio esencial y ya conocido: la interpretación contractual corresponde a los tribunales de instancia y sólo puede revisarse en casación cuando sea arbitraria, ilógica o contraria a las normas interpretativas.

En este caso, la cláusula era inequívoca. La referencia expresa a las "arras penitenciales" y al art. 1454 CC no dejaba margen para una interpretación distinta. La Sala subraya que la literalidad del contrato es determinante cuando no existe contradicción interna ni ambigüedad, y que la Audiencia Provincial actuó correctamente al considerar que la cláusula reproducía fielmente el esquema legal de las arras penitenciales. La mención a la "causa imputable al reservista" no altera su naturaleza, pues no convierte la cláusula en penal ni en confirmatoria; simplemente describe el supuesto en que el comprador pierde las arras.

La sentencia reafirma la doctrina consolidada sobre las arras penitenciales: constituyen un mecanismo legal de desistimiento que permite a cualquiera de las partes separarse lícitamente del contrato, asumiendo las consecuencias económicas previstas en el art. 1454 CC. El Tribunal recuerda que el desistimiento no requiere una declaración formal, sino que puede deducirse de la conducta de la parte. Esta idea, ya presente en resoluciones anteriores, se reitera: el desistimiento es un derecho potestativo, no un incumplimiento. La promotora, por tanto, no incumplió el contrato, sino que ejerció un derecho reconocido por la ley y por el propio pacto.

Uno de los argumentos centrales de los compradores era que la cláusula no regulaba un desistimiento, sino un incumplimiento sancionado con una penalización. El Tribunal rechaza esta tesis. El art. 1454 CC utiliza el término "rescindirse", que la jurisprudencia ha interpretado como desistimiento. La cláusula prevé la devolución doblada, típica de las arras penitenciales. Y la referencia a la "causa imputable" no transforma la cláusula en penal: simplemente identifica el supuesto en que el comprador pierde la cantidad entregada. La Sala concluye que no existe contradicción entre la literalidad de la cláusula y su naturaleza penitencial.

Especial relevancia tiene el análisis del “control de abusividad”. Los recurrentes sostenían que la cláusula generaba un desequilibrio importante en perjuicio del consumidor, pues imponía al comprador un plazo de 30 días para firmar el contrato definitivo, mientras que la promotora no asumía un plazo equivalente, lo que, a su juicio, dejaba el contrato al arbitrio del empresario. El Tribunal rechaza esta interpretación. No existe desequilibrio cuando ambas partes pueden separarse del contrato mediante el juego de las arras penitenciales y cuando las consecuencias económicas son simétricas: pérdida de la cantidad entregada o devolución doblada. La cláusula no permite a la promotora modificar unilateralmente el contrato ni interpretarlo a su conveniencia; simplemente regula el ejercicio de un derecho potestativo reconocido por la ley. Tampoco es abusivo el plazo de 30 días impuesto al comprador, pues la promotora es quien conoce la fecha de concesión de la licencia y la disponibilidad para firmar, y no puede exigirse que el consumidor fije un día que depende de circunstancias ajenas a él.

La sentencia también descarta la aplicación de la “doctrina de los actos propios”. Los compradores alegaban que la promotora había generado expectativas de que se firmaría el contrato, y que luego desistió. El Tribunal considera que las comunicaciones de la promotora no generaban una confianza legítima en que no se ejercitaría el desistimiento; al contrario, advertían de dificultades de financiación. Además, los propios compradores enviaron requerimientos, lo que demuestra que no confiaban en una firma segura.

En definitiva, la sentencia comentada consolida la siguiente doctrina: cuando una cláusula contractual califica expresamente la entrega como arras penitenciales y reproduce el esquema del art. 1454 CC, debe considerarse como tal, salvo que exista una contradicción evidente o una regulación incompatible con su naturaleza. El desistimiento ejercido conforme a esa cláusula no constituye un incumplimiento, sino el ejercicio legítimo de un derecho potestativo. Y, salvo que exista un desequilibrio real y no meramente formal, la cláusula no es abusiva. La sentencia refuerza la seguridad jurídica en la contratación inmobiliaria y delimita con precisión el alcance de las arras penitenciales en el ámbito de la protección de consumidores.

**¿TE PODEMOS AYUDAR?**