HiloEmpresarial

OCTOBRE 2026

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



LABORAL

Nuevas obligaciones de informacion a los trabajadores

FACILITAR O NO LOS SALARIOS INDIVIDUALIZADOS

llana CONSULTORES

llanaconsultores.com

Sumario

Llana CONSULTORES

PAG 27



¿Debe el registro retributivo incluir el salario individual de cada trabajador?

PAG 20



¿Qué información debe entregar la empresa al trabajador al iniciar la relación laboral?

01./ Fiscal

PAG 4

¿Puede Hacienda eliminar el diferimiento fiscal en una fusión o aportación de participaciones?

PAG 7

¿Puede Hacienda comprobar saldos de IVA a compensar de períodos prescritos?

PAG 9

¿Cómo tributa el alquiler de viviendas turísticas a través de una comunidad de bienes?

PAG 11

¿Cómo tributa la extinción de condominio y cuándo se paga AJD o ITP?

PAG 14

¿Puede Hacienda actualizar el coste de construcción al calcular el AJD de una obra nueva?

PAG 16

¿Cuándo será obligatorio VERIFACTU para empresas y autónomos?

PAG 18

Calendario fiscal para el mes de octubre de 2026

02./ Laboral

PAG 22

¿Cómo debe realizar la empresa la audiencia previa al despido disciplinario?

PAG 25

¿Qué límites tiene la empresa para asignar funciones distintas a un trabajador?

PAG 29

¿Cómo se calcula la base reguladora de la incapacidad temporal en trabajadores fijos discontinuos?

PAG 30

Convenios Colectivos

03./ Mercantil

PAG 32

¿Cuándo es válida la comisión de apertura de una hipoteca y cuándo puede reclamarse?

01.
Actualidad Fiscal



¿Puede Hacienda eliminar el diferimiento fiscal en una fusión o aportación de participaciones?

El Criterio del Tribunal Supremo en su sentencia 3529/2026 establece una importante doctrina sobre el alcance de la cláusula antiabuso del artículo 96.2 TRLIS "No se aplicará el régimen establecido en el presente capítulo cuando la operación realizada tenga como principal objetivo el fraude o la evasión fiscal. En particular, el régimen no se aplicará cuando la operación no se efectúe por motivos económicos válidos, tales como la reestructuración o la racionalización de las actividades de las entidades que participan en la operación, sino con la mera finalidad de conseguir una ventaja fiscal, aplicable al régimen FEAC……".

1. Principio de Proporcionalidad

La Sala declara que el principio de proporcionalidad está implícito en el artículo 96.2 TRLIS, por lo que la Administración no puede rechazar automáticamente la totalidad de los beneficios del régimen especial cuando aprecie la existencia de abuso. La inaplicación puede ser parcial, limitada a las ventajas fiscales que hayan sido buscadas abusivamente y que estén concretamente identificadas en el acuerdo de liquidación.

2. El diferimiento de las plusvalías no se elimina automáticamente

Una de las cuestiones fundamentales de la sentencia es determinar si la Administración puede, por el mero hecho de apreciar que una operación carece de motivos económicos válidos, hacer tributar inmediatamente las plusvalías latentes derivadas de la aportación no dineraria. El Supremo responde que no cabe hacerlo automáticamente. El diferimiento propio del régimen FEAC solo puede eliminarse cuando la Administración acredite que dicho diferimiento constituyó el principal objetivo buscado mediante la operación. Para ello se exige una motivación reforzada, que debe identificar los elementos probatorios que demuestren claramente esa finalidad. Por tanto: La ausencia de motivos económicos válidos no permite, por sí sola, eliminar automáticamente el diferimiento de las plusvalías latentes. La sentencia considera que esa eliminación automática no respeta el principio de proporcionalidad ni la finalidad de neutralidad fiscal del régimen FEAC.

3. Ventajas fiscales que sí pueden ser objeto de regularización

La regularización debe dirigirse exclusivamente contra las ventajas fiscales abusivas que hayan sido identificadas por la Administración en el acuerdo de liquidación. En el

caso analizado, la AEAT había identificado como finalidades fiscales:

- Reducir la tributación de los dividendos.
- Reducir la tributación por el Impuesto sobre el Patrimonio.
- Reducir en el futuro la tributación por el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

Sin embargo, el diferimiento de las plusvalías latentes no había sido identificado como una ventaja fiscal abusiva concreta. La Administración se limitó a eliminarlo automáticamente como consecuencia de la inaplicación del régimen FEAC. El Tribunal considera que esta actuación excedió de lo permitido por la cláusula antiabuso.

4. Importancia del acuerdo de liquidación

La sentencia concede especial relevancia al contenido del acuerdo de liquidación. La Administración debe identificar:

1. Qué ventaja fiscal considera abusiva.
2. Que dicha ventaja fue pretendida mediante la operación.
3. La relación entre la ventaja y la finalidad abusiva.
4. Y, si pretende eliminar el diferimiento de las plusvalías, debe justificar específicamente que el diferimiento fue el principal objetivo de la operación, mediante una motivación reforzada y elementos probatorios claros.

5. Exención por doble imposición del artículo 21 TRLIS

El Tribunal Supremo no entra a determinar si la exención del artículo 21 TRLIS constituye una ventaja fiscal abusiva susceptible de regularización. La razón es procesal: esta cuestión no había sido objeto de debate en la instancia, por lo que resolverla en casación supondría exceder los límites del recurso. Además, el artículo 21 TRLIS se refiere a dividendos y rentas de entidades no residentes, mientras que las operaciones del caso se realizaron entre sociedades españolas.

6. Resolución del caso

El Tribunal Supremo estima el recurso de casación, casa la sentencia de la Audiencia Nacional y estima el recurso contencioso-administrativo. En consecuencia, anula los actos administrativos impugnados, al considerar que la eliminación del régimen de diferimiento aplicada a la contribuyente había excedido de las ventajas fiscales abusivas identificadas en el acuerdo de liquidación.

CONCLUSIÓN El Tribunal Supremo establece que la cláusula antiabuso del artículo 96.2 TRLIS está sometida al principio de proporcionalidad, incluso respecto de operaciones realizadas bajo la vigencia del antiguo TRLIS. La inaplicación del régimen FEAC no tiene por qué ser total, sino que debe limitarse a las ventajas fiscales abusivas concretamente identificadas por la Administración en el acuerdo de liquidación. En particular, la eliminación del diferimiento de las plusvalías latentes no puede producirse

automáticamente por la mera inexistencia de motivos económicos válidos. Para hacer tributar inmediatamente dichas plusvalías, la Administración debe acreditar, mediante una motivación reforzada y la identificación de pruebas claras, que el diferimiento constituía el principal objetivo buscado con la operación.

Relevancia práctica: La sentencia refuerza las exigencias de motivación y proporcionalidad de las regularizaciones tributarias en operaciones de reestructuración empresarial y limita la posibilidad de que la Administración transforme automáticamente la inaplicación del régimen FEAC en la tributación inmediata de todas las plusvalías latentes.

Si tienes alguna duda, no lo dudes

CONSÚLTANOS

¿Puede Hacienda comprobar saldos de IVA a compensar de períodos prescritos?

El Tribunal Supremo, en su sentencia 988/2026, establece que la prescripción del derecho de la Administración a liquidar un período de IVA no impide que pueda comprobar los saldos de IVA pendientes de compensación generados en dicho período, cuando esos saldos se aplican posteriormente en períodos cuyo derecho a liquidar todavía no ha prescrito.

Antecedentes

El asunto se refiere a XXX, S.L. y a unas liquidaciones de IVA correspondientes a los períodos 2015 a 2018. Durante la inspección, la Administración declaró prescrito el derecho a liquidar el IVA correspondiente al primer, segundo y tercer trimestre de 2015, debido a la superación del plazo máximo de duración de las actuaciones inspectoras. No obstante, procedió a comprobar el saldo de IVA pendiente de compensación que se trasladaba al cuarto trimestre de 2015.

La cuestión planteada al Supremo consistía en determinar si, tras la reforma de la LGT operada por la Ley 34/2015, la Administración podía comprobar saldos de IVA generados en períodos prescritos cuando fueran utilizados para regularizar períodos posteriores no prescritos.

Criterio del Tribunal Supremo

El Supremo parte de la distinción entre:

- El derecho a liquidar, que está sujeto a los plazos de prescripción del artículo 66 LGT; y
- La potestad de comprobación e investigación, que tiene carácter autónomo y puede proyectarse sobre hechos o créditos fiscales originados en períodos prescritos cuando produzcan efectos en períodos no prescritos.

Esta diferenciación fue reforzada por la Ley 34/2015, mediante los artículos 66 bis y 115 LGT. El artículo 66 bis establece, en particular, un plazo de diez años para que la Administración pueda iniciar la comprobación de determinadas bases o cuotas compensadas o pendientes de compensación y deducciones.

Los saldos de IVA son créditos fiscales

Una de las cuestiones centrales era determinar si los saldos de IVA pendientes de compensación podían quedar incluidos en el artículo 66 bis LGT, puesto que técnicamente en el IVA se traslada un saldo resultante del exceso de cuotas soportadas deducibles sobre las cuotas devengadas.

El Tribunal considera que la denominación utilizada por la normativa del IVA no puede impedir la aplicación del régimen de comprobación de créditos fiscales. Desde una perspectiva sustancial, el saldo pendiente de compensación constituye un auténtico crédito fiscal, cuya aplicación afecta directamente a la deuda tributaria del período posterior.

Por tanto, estos saldos están sometidos al régimen del artículo 66 bis LGT y pueden ser comprobados respecto de su realidad y cuantía, aunque se hayan generado en períodos respecto de los cuales haya prescrito el derecho a liquidar.

Doctrina jurisprudencial

El Tribunal Supremo fija expresamente la siguiente doctrina:

Tras la reforma de la Ley 34/2015, la Administración tributaria puede comprobar los saldos de IVA pendientes de compensación generados en períodos prescritos cuando se apliquen en períodos posteriores no prescritos, siempre que la regularización de estos últimos exija verificar su realidad y cuantía y se respeten los límites del artículo 66 bis LGT.

En consecuencia, la prescripción del período en el que se originó el saldo impide liquidar dicho período, pero no impide comprobar el crédito fiscal cuando continúa produciendo efectos en un período posterior abierto a regularización.

Aplicación al caso

El Tribunal desestima el recurso de casación de XXX, S.L. y confirma la sentencia recurrida. Considera correcta la actuación inspectora al comprobar el saldo de IVA trasladado al cuarto trimestre de 2015, pese a que los tres primeros trimestres de ese año estaban prescritos.

Conclusión

La prescripción no "blinda" los saldos de IVA pendientes de compensación. Cuando un saldo generado en un período prescrito se arrastra y se utiliza en un período posterior no prescrito, la Administración puede comprobar su procedencia, realidad y cuantía, dentro de los límites temporales y materiales del artículo 66 bis LGT. La sentencia refuerza así la separación entre prescripción del derecho a liquidar y potestad de comprobación tributaria.

¿TE PODEMOS AYUDAR?

Llana CONSULTORES

¿Cómo tributa el alquiler de viviendas turísticas a través de una comunidad de bienes?

La Dirección General de Tributos, en su consulta vinculante V1544/2026, analiza el tratamiento fiscal de una comunidad de bienes constituida por dos copropietarios de viviendas destinadas al uso turístico, abordando tanto la tributación de las obras de construcción en el IVA como la calificación de los rendimientos obtenidos en el IRPF.

IVA – Inversión del sujeto pasivo en las obras de construcción

La DGT confirma que una comunidad de bienes puede tener la condición de empresario o profesional y, por tanto, de sujeto pasivo del IVA, siempre que actúe como una unidad económica independiente, ordenando conjuntamente medios materiales y/o personales para desarrollar una actividad empresarial y asumiendo conjuntamente el riesgo de la actividad.

En consecuencia, en las ejecuciones de obra destinadas a la construcción del inmueble puede resultar aplicable la inversión del sujeto pasivo prevista en el artículo 84. Uno.2.º. f) de la LIVA, siempre que se cumplan sus requisitos: que el destinatario actúe como empresario o profesional, que las obras tengan por objeto la construcción, rehabilitación o urbanización y que se trate de ejecuciones de obra.

La DGT considera que, en el supuesto analizado, procede la inversión del sujeto pasivo al tratarse de ejecuciones de obra realizadas para la construcción de un inmueble cuyo promotor es la propia comunidad de bienes, siempre que se cumplan las condiciones exigidas.

Un aspecto especialmente relevante es que el alta individual de uno de los comuneros en el censo de empresarios no atribuye por sí sola a la comunidad de bienes la condición de sujeto pasivo del IVA. La comunidad debe figurar formalmente de alta, disponer de NIF y cumplir autónomamente sus obligaciones censales, registrales y formales.

Además, el destinatario debe comunicar al contratista, con carácter previo o simultáneo a la operación, que actúa como empresario o profesional y que las obras se realizan en el marco de la construcción o rehabilitación de edificaciones.

IRPF – Rendimientos del alquiler de viviendas turísticas

En el IRPF, la comunidad de bienes no es contribuyente, sino que las rentas se atribuyen a sus comuneros, conservando dichas rentas la naturaleza que corresponda a la actividad o fuente de la que procedan.

Respecto del alquiler de viviendas de uso turístico, la regla general es que los ingresos tengan la consideración de rendimientos del capital inmobiliario cuando no exista una actividad económica.

El arrendamiento únicamente se considera actividad económica, a estos efectos, cuando se utiliza al menos una persona empleada con contrato laboral y a jornada completa. Asimismo, la prestación de servicios propios de la industria hotelera —como restaurante, limpieza, lavado de ropa u otros análogos— determina la calificación de los rendimientos como rendimientos de actividades económicas.

En el caso concreto, al no prestarse servicios propios de la industria hotelera ni disponerse de empleados, la DGT concluye que los ingresos derivados de las viviendas turísticas deben calificarse como rendimientos del capital inmobiliario.

Conclusión

La DGT admite la inversión del sujeto pasivo del IVA en las obras de construcción realizadas para una comunidad de bienes cuando esta actúa como empresario o profesional y asume conjuntamente la actividad y sus riesgos. En el IRPF, los ingresos de viviendas turísticas explotadas por la comunidad se atribuyen a los comuneros y, si no existen empleados a jornada completa ni servicios propios de la industria hotelera, mantienen la consideración de rendimientos del capital.

CONTACTA CON NOSOTROS

¿Cómo tributa la extinción de condominio y cuándo se paga AJD o ITP?

DGT, Consulta Vinculante V1020-26, de 6 de mayo de 2026

1. Supuesto planteado

Cuatro hermanos son propietarios en proindiviso, por herencia de su padre, de dos inmuebles. Se pretende realizar una operación por la que:

- El inmueble 1 se adjudica íntegramente a uno de los hermanos, que compensa en metálico a los restantes por el valor de sus respectivas participaciones.
- El inmueble 2 queda en proindiviso entre otros dos hermanos, que compensan a los demás por sus cuotas.

La cuestión planteada a la DGT es la tributación de estas operaciones en el ITP y AJD.

2. Criterio general sobre la extinción del condominio

La DGT recuerda que la verdadera extinción de un condominio no constituye, en principio, una transmisión patrimonial, sino la concreción o especificación de un derecho que ya pertenecía al comunero.

Por ello, cuando la adjudicación respeta la cuota de participación y no existen excesos de adjudicación, la operación no queda sujeta a TPO, aunque la escritura pueda quedar sometida a la cuota gradual de AJD, siempre que concurran los requisitos del artículo 31.2 del TRLITPAJD.

3. Excesos de adjudicación

Cuando un comunero recibe más de lo que le corresponde, existe un exceso de adjudicación. Si existe compensación económica al comunero que recibe de menos, el exceso tiene carácter oneroso y, como regla general, estaría sujeto a TPO. Sin embargo, existe una importante excepción cuando el exceso deriva de la adjudicación a un solo comunero de un bien indivisible o que desmerezca mucho por su división, con compensación al resto.

Para aplicar esta excepción deben concurrir esencialmente tres requisitos:

1. Indivisibilidad o desmerecimiento del bien.
2. Adjudicación a uno solo de los comuneros.
3. Compensación al resto en términos equivalentes.

En estos casos, el exceso no tributa por TPO y la escritura queda sujeta, si se cumplen los requisitos del artículo 31.2, a AJD.

4. Importancia de que la comunidad quede realmente extinguida

La DGT distingue claramente entre:

- Extinción del condominio, que puede tributar por AJD.
- Mera modificación del número de comuneros, que constituye una transmisión de cuotas y tributa por TPO.

Así, si un inmueble continúa perteneciendo proindiviso a varios comuneros, no existe extinción del condominio, aunque algunos de los copropietarios hayan salido de la comunidad. En este caso se produce una transmisión de sus cuotas a los comuneros que permanecen.

5. Aplicación al caso concreto

La DGT considera que existen dos comunidades de bienes diferenciadas, una sobre cada inmueble.

Inmueble 1:

Al adjudicarse íntegramente a uno de los cuatro hermanos y compensarse a los restantes, se produce la extinción del condominio, con exceso de adjudicación oneroso. Al tratarse, en principio, de un inmueble indivisible y cumplirse los requisitos exigidos, la operación no queda sujeta a TPO y tributa por AJD.

Inmueble 2:

Al quedar el inmueble en proindiviso entre dos hermanos, la comunidad no se extingue. Simplemente se reduce el número de comuneros de cuatro a dos. Por tanto, la operación constituye una transmisión de cuotas de participación, sujeta a TPO, siendo sujetos pasivos los hermanos que adquieren una mayor participación.

Una o varias escrituras

La DGT señala que el hecho de formalizar ambas operaciones en una única escritura o en escrituras diferentes no modifica su tratamiento fiscal. Si el mismo documento contiene varias convenciones sujetas separadamente al impuesto, cada una debe tributar conforme a su propia naturaleza.

CONCLUSIÓN

La Consulta Vinculante V1020-26 confirma la importancia de diferenciar entre la auténtica extinción del condominio y la mera transmisión de cuotas entre comuneros. La adjudicación íntegra de un inmueble indivisible a uno de los copropietarios, con compensación equivalente al resto, puede quedar no sujeta a TPO y sometida a AJD.

En cambio, si el inmueble continúa en proindiviso entre varios comuneros, aunque algunos abandonen la comunidad, existe una transmisión de cuotas sujeta a TPO.

Interés práctico: en operaciones de reparto de varios inmuebles entre herederos o copropietarios, resulta esencial analizar cada comunidad y cada inmueble de forma independiente, evitando estructurar como extinción de condominio una operación que, materialmente, suponga una transmisión de participaciones. La DGT se apoya expresamente en la doctrina del Tribunal Supremo, especialmente la STS 719/2024 y la STS 1502/2019, sobre extinción de condominios y excesos de adjudicación.

PONTE EN CONTACTO CON NOSOTROS

¿Puede Hacienda actualizar el coste de construcción al calcular el AJD de una obra nueva?

El Tribunal Supremo, en su sentencia 617/2026, de 18 de mayo de 2026 (rec. 8043/2023), fija doctrina sobre la determinación de la base imponible del Impuesto sobre Actos Jurídicos Documentados (IAJD) en las escrituras de declaración de obra nueva cuando ha transcurrido un período prolongado entre la construcción y su posterior formalización documental.

La cuestión planteada consistía en determinar si, cuando la escritura de declaración de obra nueva se otorga muchos años después de la construcción —en el caso analizado, aproximadamente 55 años—, puede actualizarse monetariamente el coste histórico de ejecución de la obra para determinar la base imponible.

El Tribunal Supremo concluye que no procede aplicar coeficientes de actualización monetaria, coeficientes correctores por antigüedad ni otros mecanismos de actualización. La base imponible debe estar constituida por el valor real del coste de ejecución de la obra nueva, con independencia del tiempo transcurrido hasta el otorgamiento de la escritura.

Fundamento

El artículo 70.1 del Reglamento del ITP y AJD establece que la base imponible de las escrituras de declaración de obra nueva está constituida por el «valor real de coste de la obra nueva». Para el Tribunal, esta referencia debe entenderse como el importe efectivamente satisfecho por la ejecución material de la obra, sin que pueda sustituirse por el valor de mercado del inmueble ni actualizarse por el transcurso del tiempo.

En consecuencia, no pueden incorporarse elementos ajenos al coste efectivo de construcción, como el incremento del valor del inmueble derivado de su localización, evolución del mercado o expectativas de beneficio. La sentencia recuerda asimismo que la jurisprudencia anterior ya había diferenciado entre coste de ejecución de la obra y valor del inmueble terminado.

Conceptos que quedan fuera de la base imponible

Siguiendo la doctrina de la DGT, la sentencia recuerda que no forman parte del coste de ejecución material, entre otros:

- IVA.
- Otros impuestos indirectos análogos.
- Tasas y precios públicos vinculados a la construcción.

- Honorarios profesionales.
- Beneficio empresarial del contratista.
- Cualquier otro concepto que no integre estrictamente el coste de ejecución material.

Aplicación práctica

La sentencia resulta especialmente relevante para obras antiguas que se documentan mediante escritura pública muchos años después de su construcción. La Administración tributaria no puede actualizar el coste histórico de la obra para aproximarlo a su valor monetario en la fecha de la escritura. Por tanto, el transcurso del tiempo entre la finalización de la construcción y su declaración registral no permite incrementar la base imponible mediante índices de actualización monetaria.

Doctrina jurisprudencial

En las escrituras de declaración de obra nueva sujetas a IAJD, la base imponible está constituida por el valor real del coste de la obra nueva, sin que puedan aplicarse coeficientes de actualización monetaria, aunque el devengo se produzca mucho tiempo después de la construcción.

LLÁMANOS

¿Cuándo será obligatorio VERIFACTU para empresas y autónomos?

Hacienda en su nota informativa de cinco de octubre, prevé retrasar hasta octubre de 2028 la aplicación de las obligaciones pendientes de VERI*FACTU, con el fin de hacer coincidir su implantación con la factura electrónica y avanzar hacia una regulación integrada de los sistemas de facturación.

1. Medida anunciada

- El Ministerio de Hacienda prevé aplazar hasta octubre de 2028 las obligaciones pendientes derivadas del Real Decreto 1007/2023, regulador de los sistemas informáticos de facturación.
- El objetivo es alinear el calendario de VERI*FACTU con el de la factura electrónica para pymes y autónomos.

2. Nuevo horizonte temporal

- Las obligaciones pendientes se trasladarían a octubre de 2028.
- La fecha se pretende hacer coincidir con la obligatoriedad de la factura electrónica para empresarios y profesionales con facturación anual no superior a 8 millones de euros.

3. Próximos cambios normativos

- Una vez alineados los calendarios, Hacienda prevé modificar la normativa para lograr una mayor convergencia entre factura electrónica y VERI*FACTU.
- También se revisarán determinados aspectos técnicos y ámbitos de aplicación.
- Se tendrán en cuenta los futuros requisitos del reporte digital derivados de ViDA. VAT in the Digital Age (IVA en la Era Digital), iniciativa de la Unión Europea para modernizar el sistema del IVA mediante la digitalización.

4. Garantías que se mantienen

- El aplazamiento no supone eliminar las exigencias esenciales del sistema. Se mantendrán sustancialmente:
- Integridad de los registros.
- Conservación.
- Accesibilidad.

- Legibilidad.
- Trazabilidad.
- Inalterabilidad.
- Resto de garantías técnicas previstas actualmente.

¿TE PODEMOS AYUDAR?

Calendario fiscal para el mes de octubre de 2026

Renta y Sociedades

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

- Septiembre 2026. Grandes empresas: 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230
- Tercer trimestre 2026: 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 136, 210, 216

Pagos fraccionados renta

- Tercer trimestre 2026:
  - Estimación directa: 130
  - Estimación objetiva: 131

Pagos fraccionados Sociedades y Establecimientos Permanentes de no Residentes

- Ejercicio en curso:
  - Régimen general: 202
  - Régimen de consolidación fiscal (grupos fiscales): 222

IVA

- Septiembre 2026. Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias: 349
- Tercer trimestre 2026. Autoliquidación: 303
- Tercer trimestre 2026. Declaración-liquidación no periódica: 309
- Tercer trimestre 2026. Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias: 349
- Tercer trimestre 2026. Operaciones asimiladas a las importaciones: 380

HASTA EL 30 DE OCTUBRE

IVA

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

HASTA EL 5 DE NOVIEMBRE

Renta

- Ingreso del segundo plazo de la declaración anual de 2025, si se fraccionó el pago: 102

02.

Actualidad Laboral



¿Qué información debe entregar la empresa al trabajador al iniciar la relación laboral?

El pasado 15 de septiembre de 2026 se publicó, en el BOE, el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, que transpone parcialmente la Directiva europea sobre condiciones laborales transparentes y previsibles. Es una novedad de alcance general para las empresas que sustituye al anterior Real Decreto 1659/1998 y que entrará en vigor el 5 de octubre de 2026.

La empresa deberá facilitar por escrito y antes del inicio de la relación laboral información mucho más detallada sobre las condiciones aplicables al trabajador. Entre otras materias, en aquellas relaciones laborales cuya duración sea superior a cuatro semanas, deberá informar sobre:

- Identificación y lugar de trabajo.
- Funciones y clasificación profesional.
- Causa y duración prevista de los contratos temporales.
- Salario base y cada complemento salarial por separado, incluidos los criterios de cálculo de los variables.
- Jornada ordinaria y su distribución. Identificando cuando la totalidad o parte de la jornada se desarrolle mediante trabajo nocturno o a turnos.
- Los acuerdos relativos a las horas extraordinarias y su retribución.
- Duración de las vacaciones y el procedimiento por el que se fijará el periodo o periodos de su disfrute.
- La duración y las condiciones del período de prueba.
- La existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones.
- La existencia y la identificación del plan de igualdad aplicable a la empresa, así como, en caso de que se disponga, la política empresarial de conciliación personal, laboral y familiar. También se informará sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.
- Procedimiento de extinción del contrato, incluidos los requisitos formales y la duración de los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar la empresa y la persona trabajadora.
- Información sobre los convenios colectivos aplicables, facilitando datos concretos que permitan su identificación.

Cuando una persona trabajadora tenga que prestar normalmente sus servicios en el extranjero, por un período superior a cuatro semanas consecutivas, la información facilitada deberá ser completada con lo siguiente:

1. El país o países en los que debe llevarse a cabo el trabajo.
2. La duración del trabajo que vaya a prestarse en el extranjero.
3. La moneda de curso legal en la que se pagará el salario.
4. Las retribuciones en dinero o en especie, así como las compensaciones por gastos, gastos de viaje, dietas y las ventajas vinculadas a la circunstancia de la prestación de servicios en el extranjero.
5. Si se encuentra prevista la repatriación de la persona trabajadora y sus condiciones.
6. En el caso de una persona trabajadora desplazada al territorio de Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en el marco de una prestación de servicios transnacional:
    - Las retribuciones a la que esta tiene derecho con arreglo a la legislación aplicable del Estado miembro de acogida.
    - Toda disposición relativa al reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención y, de existir, todo complemento específico por desplazamiento.
    - El enlace al portal web oficial único a escala nacional en materia de desplazamiento desarrollado por el Estado o Estados miembros de acogida.

No será imprescindible incorporar toda esta información dentro del propio contrato. Podrá entregarse mediante uno o varios documentos adicionales, en papel o electrónicamente, pero la empresa deberá poder acreditar su entrega y el documento electrónico deberá ser accesible, almacenable e imprimible. Las modificaciones posteriores deberán comunicarse, como máximo, cuando comiencen a producir efectos.

Para los trabajadores que ya estén contratados cuando entre en vigor la norma, no será necesario entregar automáticamente toda la documentación de nuevo. Si el trabajador solicita información que no obra ya en su poder, la empresa dispondrá de 30 días hábiles para facilitársela.

El SEPE deberá publicar además un modelo oficial de documento informativo, pero su publicación no condicionará la entrada en vigor de las nuevas obligaciones. Esta norma obliga a revisar todos los modelos de contratos, anexos de contratación y procedimientos de incorporación, comprobando especialmente salarios variables, horarios y turnos, temporalidad, período de prueba, convenio aplicable y utilización de herramientas algorítmicas o automatizadas.

CONSÚLTANOS

¿Cómo debe realizar la empresa la audiencia previa al despido disciplinario?

La audiencia previa al trabajador se ha convertido en uno de los principales puntos de atención a la hora de tramitar un despido disciplinario. Desde la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2024, las empresas deben ofrecer al trabajador, antes de adoptar definitivamente el despido disciplinario, una oportunidad para defenderse de los hechos que se le imputan.

La obligación deriva del artículo 7 del Convenio nº 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), directamente aplicable en España, que establece que no debe extinguirse la relación laboral por motivos relacionados con la conducta o rendimiento del trabajador sin haberle ofrecido previamente la posibilidad de defenderse de los cargos formulados.

El problema: la norma no establece ningún plazo

Ni el Convenio 158 de la OIT ni el Tribunal Supremo han establecido hasta el momento un número concreto de horas o días que deban concederse para formular alegaciones. Y es precisamente esta ausencia de un plazo legal lo que está provocando pronunciamientos diferentes de los Tribunales Superiores de Justicia. Algunas resoluciones han considerado suficiente un plazo de 24 horas cuando los hechos imputados eran sencillos, concretos y fácilmente identificables. Otras, por el contrario, han entendido que ese mismo plazo podía resultar insuficiente atendiendo a las circunstancias del caso y a la necesidad de que el trabajador disponga de una oportunidad efectiva de preparar su defensa.

Por tanto, la cuestión no puede reducirse a determinar si «24 horas son suficientes» o si necesariamente deben concederse «48 horas». Lo relevante es comprobar si, en las circunstancias concretas del caso, el trabajador ha tenido una oportunidad real y efectiva de defenderse antes de que la empresa adopte la decisión definitiva de despedirle.

48 horas laborales: Criterio prudente, pero no obligación legal

Ante esta falta de un criterio jurisprudencial uniforme, puede resultar aconsejable conceder como regla general al menos 48 horas laborales para formular alegaciones. No obstante, debe dejarse claro que este plazo constituye actualmente una recomendación prudencial, no un plazo mínimo establecido legalmente.

El plazo adecuado debería determinarse teniendo en cuenta, entre otras circunstancias:

- La complejidad de los hechos imputados.
- El número de incumplimientos que se atribuyen al trabajador.
- La documentación que deba examinar.
- La antigüedad de los hechos.
- La eventual necesidad de recabar información o asesoramiento.
- La existencia de fines de semana o festivos durante el plazo concedido.

Por ejemplo, un plazo de 24 horas podría resultar suficiente ante un hecho sencillo, inmediato y perfectamente identificado, mientras que probablemente resultaría más discutible cuando la imputación comprende numerosos hechos, documentación extensa o un periodo temporal prolongado.

¿Cómo debería realizarse la audiencia previa?

Aunque el Tribunal Supremo no ha impuesto un procedimiento formal específico, desde una perspectiva preventiva es recomendable que la empresa realice el trámite por escrito y dejando constancia documental de su recepción. La comunicación debería identificar suficientemente:

1. Los hechos imputados: El trabajador debe conocer qué conductas pueden motivar su despido.
2. El plazo para presentar alegaciones: Es recomendable indicar día y hora exactos de finalización.
3. El medio para formular las alegaciones: Por ejemplo, entrega presencial, correo electrónico corporativo o cualquier otro medio que permita acreditar su presentación.
4. La documentación relevante: Cuando la imputación se base en documentos o información cuyo conocimiento sea necesario para defenderse adecuadamente, debería valorarse facilitar el acceso correspondiente.

La decisión de despedir debe ser posterior

Un aspecto especialmente importante es que la audiencia previa no puede convertirse en un mero trámite formal. Su finalidad es permitir que las explicaciones del trabajador puedan ser valoradas antes de que la empresa adopte definitivamente la decisión de despedir.

Por ello, debería evitarse cualquier actuación que pudiera acreditar que el despido ya estaba decidido con carácter irrevocable antes de recibir las alegaciones. La empresa debe analizar las explicaciones aportadas y, posteriormente, decidir si mantiene el despido, modifica la sanción o no adopta finalmente ninguna medida disciplinaria.

¿Puede prescindirse de la audiencia previa?

El artículo 7 del Convenio 158 contempla una excepción: puede prescindirse del trámite cuando no pueda pedirse razonablemente al empresario que conceda al trabajador esa posibilidad. No obstante, debe interpretarse como una excepción y no como una regla general.

La necesidad de apartar inmediatamente al trabajador de su puesto, por ejemplo, no implica necesariamente que deba omitirse la audiencia, ya que pueden adoptarse medidas organizativas o cautelares mientras se tramitan las alegaciones. Por ello, cualquier decisión de prescindir de la audiencia previa debería estar especialmente justificada.

¿Qué sucede si la empresa no realiza correctamente la audiencia?

La jurisprudencia está configurando la audiencia previa como un requisito formal del despido disciplinario. Por ello, si la empresa omite el trámite cuando era obligatorio, el despido puede ser declarado improcedente, incluso aunque posteriormente consiga acreditar la realidad y gravedad de los hechos imputados. Por esta razón, la audiencia previa debe incorporarse ya a los protocolos ordinarios de tramitación de los despidos disciplinarios.

¿TE PODEMOS AYUDAR?

¿Qué límites tiene la empresa para asignar funciones distintas a un trabajador?

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), en su sentencia nº 652/2026, de 9 de julio, ha estimado parcialmente el recurso interpuesto por una organización sindical en un conflicto colectivo planteado frente a una empresa del sector de supermercados, relativo a la obligación de determinados trabajadores de realizar tareas de limpieza de baños, vestuarios y zonas comunes de los establecimientos.

El conflicto afectaba a personal que desempeñaba puestos de encargado, dependiente, cajero y reponedor, integrado en el Grupo III del convenio colectivo provincial de comercio de alimentación aplicable. La empresa venía encomendando a estos trabajadores tareas de limpieza de aseos, vestuarios y otras zonas comunes. Además, sus contratos incluían una cláusula conforme a la cual debían realizar la limpieza de las secciones del establecimiento que les fueran asignadas por la dirección.

Cuestión jurídica

La cuestión jurídica principal consistía en determinar si estas tareas de limpieza podían considerarse comprendidas dentro de las funciones correspondientes al Grupo III y, por tanto, ser asignadas por la empresa al amparo de sus facultades de organización y de la movilidad funcional prevista en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

El TS distingue, en primer lugar, entre la limpieza de las secciones o zonas propias de trabajo —como carnicería, pescadería, panadería, frutería, cajas o expositores— y la limpieza general de aseos, vestuarios y zonas comunes. Estas últimas no pueden considerarse «secciones» del establecimiento a los efectos de la cláusula contractual analizada.

Asimismo, la Sala señala que la limpieza de baños presenta particularidades específicas desde el punto de vista preventivo, por la posible exposición a agentes biológicos como bacterias, virus, parásitos u hongos, y puede requerir medios y medidas preventivas diferentes de los previstos para la limpieza ordinaria de las zonas de trabajo. En el supuesto analizado, la evaluación de riesgos únicamente contemplaba la limpieza de las áreas de trabajo y no específicamente la de baños y aseos.

Criterio del Tribunal Supremo

La sentencia concluye que la movilidad funcional y la polivalencia dentro de un grupo profesional no permiten atribuir indiscriminadamente cualquier tarea incluida de forma genérica en dicho grupo.

En particular, respecto del personal del Grupo III que, conforme al convenio colectivo, ejecuta trabajos que requieren iniciativa, especialización y conocimiento técnico y profesional del oficio desempeñado, las funciones no pueden extenderse a actividades de limpieza de baños y zonas comunes ajenas a dicho oficio.

Por ello, reconoce a este colectivo el derecho a no realizar tareas de limpieza de baños y zonas comunes, al no quedar amparadas por su clasificación profesional ni por las facultades empresariales de movilidad funcional.

La sentencia introduce, no obstante, una precisión importante: el Grupo III del convenio agrupaba también a trabajadores que realizan tareas siguiendo instrucciones concretas, con un método de trabajo preciso y un elevado grado de dependencia jerárquica o funcional. Respecto de este segundo colectivo, el Tribunal no extiende la declaración de que estén exentos de dichas tareas, por lo que la estimación de la demanda es únicamente parcial.

Por otra parte, el Supremo rechaza que la asignación de estas tareas constituya por sí misma una vulneración de la dignidad de los trabajadores o una discriminación por razón de sexo. La limpieza es una actividad laboral plenamente digna y no consta que fuera encomendada con finalidad vejatoria ni mediante criterios diferentes para hombres y mujeres.

Relevancia práctica

La sentencia resulta especialmente relevante para empresas que utilizan sistemas de polivalencia funcional o cláusulas contractuales amplias de asignación de tareas.

El fallo recuerda que el poder de dirección empresarial encuentra sus límites en la clasificación profesional prevista en el convenio colectivo, las funciones propias del oficio y el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. La pertenencia a un mismo grupo profesional no supone automáticamente que pueda encomendarse cualquier actividad incluida de forma genérica dentro de ese grupo.

Además, cuando las nuevas tareas presentan riesgos específicos distintos de los asociados al puesto habitual, la empresa debe valorar también su adecuado tratamiento desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales.

Para los trabajadores, la sentencia confirma que una cláusula contractual de polivalencia o de realización de tareas complementarias no permite ampliar ilimitadamente las funciones exigibles. Es imprescindible comprobar, en cada caso, su encaje en el convenio colectivo, en la clasificación profesional y en las funciones efectivamente contratadas.Antes del 31 de diciembre de 2030 el Gobierno deberá elaborar y remitir a las Cortes un informe de evaluación con especial atención a la equiparación de cuotas y a la efectividad del sistema de cotización por ingresos reales, de cara a decidir el mantenimiento, reforma o supresión de la alternatividad.

LLÁMANOS

llana CONSULTORES

Laboral

¿Debe el registro retributivo incluir el salario individual de cada trabajador?

El TS, mediante su sentencia 620/2026, de 1 de julio, ha confirmado la sentencia de la Audiencia Nacional que rechazó la pretensión de dos organizaciones sindicales de obtener información retributiva individualizada de la plantilla de una entidad colaboradora de la Seguridad Social.

El conflicto se planteó en el seno de una entidad integrada en el sector público estatal, cuya representación sindical reclamaba acceso a información salarial suficientemente desglosada para conocer las retribuciones de cada persona trabajadora, incluidos los distintos conceptos y complementos percibidos. Asimismo, solicitaba que se declarase la obligación empresarial de negociar con la representación de los trabajadores cualquier complemento salarial, gratificación o incentivo no previsto expresamente en el convenio colectivo.

Cuestión jurídica

La principal cuestión analizada por el Tribunal Supremo consiste en determinar hasta dónde alcanza el derecho de información de la representación legal y sindical de los trabajadores en materia retributiva y, en particular, si el registro retributivo regulado en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores obliga a la empresa a facilitar los salarios individualizados de cada trabajador. El Tribunal también examina si la circunstancia de que la empleadora forme parte del sector público estatal modifica o intensifica esa obligación de transparencia salarial.

Criterio del Tribunal Supremo

El TS recuerda que el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores exige que el registro retributivo incluya los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Por tanto, la obligación legal se refiere a datos medios o agregados y no, con carácter general, a la retribución individual de cada persona trabajadora. El hecho de que el registro deba abarcar a toda la plantilla no significa que deba contener necesariamente datos salariales individualizados.

La Sala conecta esta conclusión con la normativa de protección de datos. El salario constituye un dato personal, por lo que cualquier acceso a información individualizada debe respetar, entre otros, los principios de minimización de datos y limitación de la finalidad. Para acceder a información que permita identificar el salario concreto de una persona trabajadora debe justificarse la pertinencia y necesidad de ese nivel de detalle en relación con la finalidad perseguida.

En el caso analizado, la empresa ya había facilitado información sobre la configuración de los puestos, las tablas salariales por niveles, los datos desagregados por

sexo y los importes retributivos efectivos promedio, además de disponer de una auditoría retributiva dentro de su plan de igualdad. El Alto Tribunal considera que dicha información cumplía las exigencias legales y jurisprudenciales y permitía a la representación de los trabajadores ejercer sus funciones de control.

La sentencia precisa además que la pertenencia de la entidad al sector público estatal no implica, por sí sola, una obligación de entregar un desglose individualizado de las retribuciones de cada trabajador. Las mutuas colaboradoras tienen naturaleza privada aunque estén integradas funcionalmente en el sector público y sometidas a determinadas reglas y controles públicos.

Respecto de la segunda pretensión sindical, relativa a la obligación de negociar cualquier futuro complemento salarial, el Tribunal también la rechaza. Considera que se formulaba de manera genérica y hacia el futuro, sin identificar concretamente los complementos, gratificaciones o incentivos cuya creación unilateral se denunciaba. Además, en el caso concreto se había acreditado la existencia de un intenso proceso de negociación salarial entre empresa y representación de los trabajadores.

Relevancia práctica

La sentencia consolida un criterio relevante para la gestión empresarial del registro retributivo y de las solicitudes de información salarial de la representación de los trabajadores.

Las empresas deben facilitar información retributiva suficiente para permitir el control de la igualdad salarial y el ejercicio de las funciones representativas, pero ello no supone automáticamente la obligación de entregar el salario individualizado de cada empleado. El registro retributivo debe configurarse, con carácter general, mediante valores medios y datos agregados, respetando las exigencias del artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto 902/2020.

Cuando la información solicitada pueda permitir identificar la retribución concreta de una persona, deberá valorarse además su necesidad y proporcionalidad desde la perspectiva de la normativa de protección de datos.

Para la representación de los trabajadores, la sentencia no elimina el derecho a obtener información salarial relevante, pero exige que las solicitudes de datos individualizados estén suficientemente justificadas en atención a la finalidad perseguida, especialmente cuando se invoque la detección de posibles desigualdades retributivas.

MÁS INFORMACIÓN

¿Cómo se calcula la base reguladora de la incapacidad temporal en trabajadores fijos discontinuos?

El Tribunal Supremo (TS), mediante su sentencia 270/2026, de 12 de marzo, ha aclarado cómo debe calcularse la base reguladora diaria de la incapacidad temporal (IT) en trabajadores con contrato fijo discontinuo. Esta sentencia descarta que la prestación se calcule con la cotización del solo día del accidente o de la baja y confirma que debe aplicarse la regla específica del art. 248.1.c) de la LGSS, tomando como referencia el último llamamiento. Según el TS, la base reguladora diaria de la IT debe obtenerse sumando las bases de cotización acreditadas desde la alta derivada del último llamamiento, con el límite legal de hasta tres meses anteriores al período de referencia aplicable, y dividiendo el resultado entre el número de días naturales comprendidos en ese período. No debe dividirse entre los días efectivamente trabajados ni calcularse con la base de cotización de un único día. Esta sentencia obliga a revisar algunos aspectos relacionados con este tipo de contratos:

1. El criterio interno de cálculo de la IT, confirmando si están calculando la base reguladora de los contratos fijos discontinuos con arreglo al promedio legal de cotizaciones o si, por el contrario, siguen utilizando la cotización del día de la baja o del accidente.
2. La referencia correcta: El punto de partida no es cualquier período anterior, sino el derivado del último llamamiento. Ese dato resulta clave porque delimita qué bases de cotización deben entrar en el cálculo.
3. El divisor utilizado ha de ser los días naturales del período, no las jornadas efectivas trabajadas.
4. Revisar que la herramienta informática o la aplicación de nóminas esté adaptada a este criterio. La doctrina afecta directamente al importe de la prestación y, en su caso, a los complementos de convenio vinculados a la IT.
5. Es recomendable alinear criterios con la mutua colaboradora o con la asesoría laboral para evitar discrepancias en el cálculo de la prestación, sobre todo en supuestos de accidente de trabajo en este tipo de contratos.
6. Si se han gestionado bajas recientes de personal fijo discontinuo con un criterio distinto, puede ser oportuno revisar si el cálculo aplicado coincide con esta sentencia.

INFÓRMATE

Laboral

Llana CONSULTORES

Convenios Colectivos

Ámbito funcional	Tipo	Boletín	Fecha	
Empresas de publicidad	Revisión salarial	BOE	01/09/2026	
Empresas de gestión y mediación inmobiliaria	Revisión salarial	BOE	03/09/2026	
Servicios de campo, actividades de reposición y servicios de marketing operacional	Convenio colectivo	BOE	04/09/2026	
Hostelería	Acuerdo	BOE	04/09/2026	
Ciclo de comercio del papel y artes gráficas	Convenio colectivo	BOE	14/09/2026	
Establecimientos financieros de crédito	Convenio colectivo	BOE	15/09/2026	

03.
Actualidad Mercantil



¿Cuándo es válida la comisión de apertura de una hipoteca y cuándo puede reclamarse?

La Sala de lo Civil del Tribunal Supremo, en su sentencia 1498/2026, de 24 de septiembre, ha declarado válida la comisión de apertura de un préstamo hipotecario concertado con un consumidor en 2010, al entender que superaba los controles de transparencia y de abusividad. La Sala estima así el recurso de casación de BBVA y revoca en este punto las dos instancias anteriores.

Los hechos son, en síntesis, los siguientes. En noviembre de 2010, el prestatario (consumidor) suscribió con BBVA un préstamo con garantía hipotecaria. La cláusula cuarta de la escritura fijaba una comisión de apertura del 0,25 % sobre el capital, liquidada de una sola vez en el acto de la firma mediante cargo en cuenta. Figuraba subrayada y en negrita.

El prestatario demandó la nulidad por abusivas, entre otras, de las cláusulas de comisión de apertura, interés de demora y gastos. El Juzgado de Primera Instancia estimó la demanda, declaró la nulidad de las tres cláusulas —en cuanto al interés de demora, la entidad se había allanado— y condenó a BBVA a pagar 1.850,35 euros más intereses legales, con costas.

En segunda instancia, la Audiencia Provincial desestimó la apelación y razonó, respecto de la comisión, que no se había acreditado que respondiera a servicios efectivamente prestados ni a gastos realmente soportados por la entidad.

BBVA recurrió en casación por infracción de los artículos 80 y 87.5 del texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios (TRLCU) y del artículo 60.2 TRLCU, en relación con el artículo 18 de la Directiva 2014/17/UE y los artículos 3.1 y 4.2 de la Directiva 93/13/CEE.

La Sala Primera resuelve conjuntamente ambos motivos. El punto de partida es la sentencia del TJUE de 16 de marzo de 2023 (asunto C-565/21): la comisión de apertura no es abusiva per se, aunque el juez nacional puede comprobar si los servicios que retribuye no pueden considerarse razonablemente prestados en el marco de la concesión del préstamo, o si su importe es desproporcionado respecto del préstamo.

La Sala acogió esa doctrina en su sentencia 816/2023, de 29 de mayo, y afirmó que no cabe una solución unívoca, pues la validez depende del examen individualizado de cada caso. Tras las sentencias del TJUE de 30 de abril de 2025 (asuntos C-699/23 y C-39/24), las sentencias 964/2025 y 965/2025, de 17 de junio, concluyeron que esa jurisprudencia es plenamente conforme con la Directiva 93/13, sin que la sentencia del TJUE de 5 de junio de 2025 (asunto C-280/24) la desvirtúe.

Sobre la transparencia, la Sala aplica el apartado 4.1 del anexo II de la Orden de 5 de mayo de 1994, vigente al tiempo del contrato, que exigía que la comisión comprendiera cualesquiera gastos de estudio, concesión o tramitación del préstamo; que se

Mercantil

integrara en una única comisión denominada "comisión de apertura"; que se devengara de una sola vez; y que la cláusula especificara su importe y su forma y fecha de liquidación. En el caso, todos esos requisitos se cumplían. Además, el notario dio fe de que la oferta vinculante coincidía con la escritura, y el prestatario lo reconoció. La cláusula estaba individualizada y destacada, permitía entender que se trataba de un pago único e inicial, expresaba su coste como porcentaje del principal y se integraba en la TAE.

En cuanto a la abusividad, la Sala descarta el solapamiento, pues no consta otro cobro por el estudio y la concesión del préstamo y las demás comisiones responden a conceptos distintos. Y la considera proporcionada: el TJUE admite que la comisión consista en un porcentaje, y el 0,25 % se situaba dentro de los valores estadísticos de la época, entre el 0,25 % y el 1,50 %. La cláusula fue, por tanto, transparente y no abusiva.

En consecuencia, el Supremo casa la sentencia recurrida, estima en parte la apelación y declara que la comisión no es nula, sin que proceda reintegro alguno. La sentencia confirma, en fin, que la validez de la comisión de apertura no admite una respuesta en abstracto, sino que depende del contenido de la cláusula, de su ajuste a la normativa de transparencia aplicable y de la proporción de su importe respecto del préstamo.

¿TE PODEMOS AYUDAR?