

Boletín semanal

Boletín nº18 05/05/2026

NOTICIAS

El Gobierno quiere obligar a las empresas a que revelen su política salarial desde la primera entrevista de trabajo.

Se prevé establecer también nuevas obligaciones informativas sobre el acceso al empleo, las políticas salariales de la empresa, o el régimen de ascensos.

Casi 2.900 euros de multa media en 2025 por no presentar las cuentas anuales.

El número de expedientes sancionadores continúa su senda alcista y ya triplica los resueltos hace un lustro, con un incremento del 46% en el importe total de las multas impuestas respecto del año anterior.

Hacienda se ha llevado hasta 1.482 € de más de cada trabajador por no deflactar el IRPF.

SuperContable.com 29/04/2026

El paro aumenta en 2026: el peor inicio de año en más de una década

SuperContable.com 29/04/2026

FORMACIÓN

Problemáticas y Novedades de la Renta 2025

¡Campaña IRPF 2025 y mucho más! Seminario imprescindible, tendrás todos los conceptos claros antes de empezar la campaña

JURISPRUDENCIA

STS nº 337/2026. Jubilación activa y complemento maternidad

El complemento de maternidad en la jubilación activa se calcula sobre la pensión inicial reconocida y no sobre el 50 % o el importe que se perciba.

NOVEDADES LEGISLATIVAS

JEFATURA DEL ESTADO - Medidas urgentes (BOE nº 104 de 29/04/2026)

RD-ley 10/2026 que aprueba medidas tributarias urgentes y otras medidas de apoyo en respuesta a los daños causados a las víctimas de siniestros de...

CONSULTAS TRIBUTARIAS

Contribuciones a planes de pensiones de socios y administradores. Dedución como gasto.

Consulta DGT V0618-26. Los planes de previsión empresarial permiten reducir la base general, para el contribuyente en 8.500 € anuales según ...

COMENTARIOS

Relevo generacional en asesorías y pymes: por qué planificarlo a tiempo marca la diferencia.

Iniciar el proceso de relevo cuando el titular ya está pensando en jubilarse o se ve forzado a cerrar por circunstancias imprevistas es el escenario más desfavorable para todas las partes.

ARTÍCULOS

Ayudas por catástrofes en la Renta 2025: exenciones, límites y claves que no debes pasar por alto.

La DANA de 2024 generó un gran volumen de ayudas y su tratamiento fiscal no siempre ha sido evidente. El RD-ley 10/2026, de 29 de abril de 2026...

CONSULTAS FRECUENTES

¿Qué ocurre con los contratos de alquiler ahora que "ha caído" el Decreto-Ley de la prórroga extraordinaria?

La derogación plantea muchas dudas a propietarios y a inquilinos, porque las distintas situaciones que pueden plantearse a partir de ahora son inéditas en nuestro ordenamiento jurídico.

FORMULARIOS

La mejor **AYUDA** para el **Asesor y el Contable**: contrata nuestro **SERVICIO PYME**



Todo lo que necesitas en un mismo sitio **POR MENOS DINERO**

Manuales
Contratos
Jurisprudencia
Legislación

Formación
Herramientas de Cálculo
Formularios
Casos Prácticos

PRUÉBALO 1 MES GRATIS

Prueba YA la mejor ayuda para el Asesor y el Contable por sólo 31€ + IVA

MÁS INFORMACIÓN

SuperContable.com

Boletín nº18 05/05/2026

El Gobierno quiere obligar a las empresas a que revelen su política salarial desde la primera entrevista de trabajo.

Equipo de Redacción, SuperContable.com - 30/04/2026

- Así lo ha manifestado el Ministerio de Trabajo y Economía Social en la **Consulta Pública Previa** sobre el futuro Real Decreto que debe transponer la Directiva UE 2023/970 sobre igualdad y transparencia retributiva.
- Se prevé establecer también nuevas obligaciones informativas sobre el acceso al empleo, sobre las políticas salariales de la empresa, o sobre el régimen de ascensos.



Fuente: SuperContable.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha sacado a **consulta pública previa**, que se sustanciará entre el 24 de abril de 2026 y el día 8 de mayo de 2026, la necesidad de elaborar un Real Decreto que transponga la Directiva UE 2023/970, sobre el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo y sobre medidas de transparencia retributiva, avanzando cuáles son los puntos principales que debe contener la futura norma.

El **texto de la consulta** señala que, desde la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, ya se contempla la obligación de que, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se elimine la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución.

Sin embargo, se ha constatado que la falta de información sobre los niveles retributivos de las categorías profesionales que realizan el mismo trabajo o «*trabajo de igual valor*» ha impedido la aplicación de este **principio de igualdad retributiva**, generando una brecha salarial por motivos de género, que, según indica la consulta, persiste en la Unión Europea.

Para potenciar una mayor transparencia, como herramienta encaminada a revelar sesgos y discriminaciones de género en las estructuras retributivas de las empresas u organizaciones, la UE aprobó la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre transparencia retributiva, que debe ser transpuesta a nuestro ordenamiento laboral antes del 7 de junio de 2026.

La nueva norma que adapte y transponga en su totalidad la Directiva (UE) 2023/970 va a introducir obligaciones que no se prevén en nuestra legislación laboral, relacionadas con la transparencia en las relaciones laborales, como el **derecho a recibir información sobre las políticas de fijación de retribuciones y de progresión retributiva**; o sobre los procesos de contratación y de acceso al empleo, como la **indicación al candidato de la retribución inicial** o la **prohibición de exigir información sobre retribuciones en anteriores empleos**.

También se van a perfilar o concretar las obligaciones de información sobre **el registro retributivo**, sobre la brecha retributiva de género en la obligación de informar sobre la brecha retributiva de género, o sobre las medidas adoptadas para garantizar la efectividad del principio de igualdad retributiva.

Finalmente, aunque la consulta previa no entra en detalle, sí plantea la necesidad de regular cuáles van a ser los efectos en caso de incumplimiento de estas obligaciones, sin determinar si se refiere **a establecer algún tipo de mecanismo sancionador**.

En cualquier caso, sí parece claro que, tanto por la Directiva (UE) 2023/970 como por el nuevo Real Decreto, las empresas van a verse obligadas a poner al descubierto, y desde el primer momento, toda la información sobre sus retribuciones iniciales, sus bandas salariales, y su política de ascensos; y a rendir cuentas si, de dicha política retributiva, se genera desigualdad salarial por razones de género.

Desde SuperContable quedamos a la espera de las novedades que se produzcan en torno a esta nueva norma sobre transparencia salarial, pero hasta entonces puede informarse sobre otras muchas cuestiones salariales:

- **Nuevo sistema de cotización para los trabajadores autónomos**
- **El salario, la nómina y otros conceptos salariales**
- **Faltas y sanciones a los trabajadores**
- **Permisos laborales y excedencias**
- **Manual de tratamiento del despido**



Casi 2.900 euros de multa media en 2025 por no presentar las cuentas anuales.

- *La Memoria Anual de Actividades del ICAC revela que el importe total de las multas impuestas en 2025 se incrementó en más de un 46% respecto del año anterior.*
- *El número de expedientes sancionadores continúa su senda alcista y ya triplica los resueltos hace un lustro.*



Como cada año, el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) ha publicado su **Memoria Anual de Actividades**, en este caso correspondiente al ejercicio 2025, en la que informa sobre la actuación reguladora y de supervisión realizada por este organismo durante el año anterior. De entre todos los datos facilitados, desde SuperContable.com nos hemos interesado en su actividad sancionadora por el **incumplimiento de la obligación de presentar las cuentas anuales** para su depósito en el Registro Mercantil.

En concreto, esta causa dio lugar a la imposición de multas por un montante total de **1.591.678,92 euros**, un 46,45 % más que el año anterior. Teniendo en cuenta que el número de expedientes sancionadores ascendió a **550 casos resueltos**, nos da una multa media de **2.893,96 euros por expediente en 2025**. Se trata de un aumento del 15,56 % respecto a la media del ejercicio anterior (2.504,26 euros en 2024).

Normativa aplicable.

Estas sanciones tienen su origen en el artículo 283 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, en donde se establece que la falta de depósito de las cuentas anuales en plazo dará lugar a la imposición a la sociedad de una multa por el importe **de 1.200 a 60.000 euros**, que incluso puede aumentar a 300.000 euros en caso de grandes empresas.

No obstante, el desarrollo reglamentario de este **régimen sancionador**, con los criterios para la determinación del importe de las sanciones, está fijado en la disposición adicional undécima del Reglamento de desarrollo de la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, aprobado por el Real Decreto 2/2021, de 12 de enero.

Además, en esta norma se establece un marco de colaboración entre el ICAC y la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública, para encomendar la gestión y la propuesta de decisión sobre los expedientes sancionadores por incumplimiento del deber de depósito de cuentas a los registradores mercantiles competentes por razón del domicilio del obligado, con su correspondiente retribución por sus desempeños, lo que **podría aumentar considerablemente el número de expedientes sancionadores**. Precisamente, en el ejercicio 2025 se han

¿Necesitas presentar las Cuentas Anuales?

El **Programa Análisis de Balances** de SuperContable **lo hace por ti**.

- Elabora y presenta las Cuentas Anuales en el Registro Mercantil; también el Impuesto sobre Sociedades (modelo 200).
- Todas tus empresas y todos sus ejercicios económicos.

Más información

incrementado los casos resueltos hasta alcanzar los 550 expedientes, un aumento del 26,73 % en comparación con el ejercicio anterior (434 expedientes en 2024).

Listado de sociedades incumplidoras.

Aunque seguimos sin tener constancia de que efectivamente se haya llevado a cabo este traspaso de funciones a los registradores mercantiles, sí que se ha puesto en práctica el artículo 371 del Reglamento del Registro Mercantil, aprobado por el Real Decreto 1784/1996, de 19 de julio, en donde se encomienda la remisión al ICAC en el mes de febrero de la relación de las sociedades que no hubieran cumplido en debida forma durante el año anterior la obligación de depósito de las cuentas anuales.

Así, **durante el ejercicio 2025 el ICAC ha recibido nuevamente la totalidad de los listados de los Registros Mercantiles**, de tal forma que ha podido cuantificar globalmente las sociedades incumplidoras correspondientes al ejercicio económico 2023. Y en febrero de 2026 habrá recibido también las sociedades incumplidoras por las cuentas anuales del ejercicio 2024.

Si no ha presentado las cuentas del ejercicio 2024 o anteriores, el ICAC ya lo sabe y podría iniciar un expediente sancionador. Si se encuentra en esta situación es importante que presente las cuentas anuales cuanto antes ya que si se produce el depósito con anterioridad al inicio del procedimiento sancionador la sanción se impondrá en su grado mínimo y reducida en un cincuenta por ciento.



En la cuantificación de las sociedades incumplidoras destaca que menos del 10 % operan en el mercado realmente, o lo que es lo mismo, **más del 90 % de las sociedades incumplidoras corresponde a sociedades inactivas** ya sea afectadas por suspensión de pagos, quiebra, concurso, cierre de hoja registral, extinción, disolución o baja de la seguridad social, lo que no impide que también puedan ser objeto de sanción.

Para terminar, le recomendamos que no se quede sólo con las posibles sanciones. Como no paramos de recordar a nuestros lectores, **la falta de presentación de las cuentas anuales en tiempo y forma puede dar lugar a muchos problemas** en las empresas incumplidoras, empezando por el tan molesto **cierre registral** y sin olvidar los efectos negativos que puede tener sobre su imagen reputacional o en el régimen de responsabilidad de los administradores por deudas de la sociedad.



*Desde Supercontable.com ponemos a su disposición el programa **Asesor de Análisis de Balances** con el que podrá preparar y presentar las cuentas anuales **de forma rápida y sencilla** entre otras muchas funcionalidades.*

Hacienda se ha llevado hasta 1.482 € de más de cada trabajador por no deflactar el IRPF.

- *El Registro de Economistas Asesores Fiscales ha calculado cuánto ha pagado cada perfil de contribuyente en los últimos cuatro años por la falta de actualización de las tarifas del IRPF conforme a la inflación.*
- *La progresividad en frío ha supuesto perder hasta el 22% de las subidas salariales sin que se haya mejorado el poder adquisitivo en el periodo analizado.*



El Registro de Economistas Asesores Fiscales (REAF) del Consejo General de Economistas (CGE) ha presentado este miércoles 29 de abril su informe anual *Declaración de la renta y patrimonio 2025* y sus conclusiones no dejan lugar a dudas: **la decisión del Gobierno central de no deflactar el IRPF ha supuesto un sobrecoste fiscal acumulado de entre 628 y 1.482 euros por contribuyente entre 2022 y 2025**, en función del nivel salarial. El mecanismo, conocido como «progresividad en frío», opera cuando los salarios suben para compensar la inflación pero las tarifas del impuesto no se ajustan en igual medida, de forma que esa mejora nominal —sin ganancia real de poder adquisitivo— tributa a tipos más elevados.

La elección del periodo analizado por el REAF no es casual: coincide con la **escalada inflacionista** desatada tras la pandemia y agravada por la guerra en Ucrania, que disparó primero los precios de la energía y después se trasladó a la cesta de la compra. Desde enero de 2022 hasta marzo de 2026, la subida acumulada del IPC asciende al 17,1%.

Acceda a nuestro [manual del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas \(IRPF\)](#).

Para ilustrar el impacto concreto, **el REAF ha elaborado simulaciones con cuatro perfiles de contribuyentes** solteros, sin hijos, menores de 65 años y con rendimientos únicamente del trabajo, partiendo de sus salarios en 2021 e incrementándolos conforme a la media de los convenios colectivos. El resultado es que un trabajador que ganaba 22.000 euros en 2021 —**umbral mínimo de declaración**— pagó entre 2022 y 2025 un total de 628 euros más de IRPF de los que habría abonado si la tarifa se hubiera deflactado, lo que equivale al 19,7% del incremento salarial que percibió en ese periodo.

El trabajador medio, el más perjudicado en términos relativos.

En el caso del contribuyente con el salario medio de 2021, fijado en 24.918 euros, **el sobrecoste acumulado asciende a 820,77 euros, lo que representa el 22,7% de la mejora salarial obtenida en esos cuatro años**: la mayor proporción relativa entre todos los perfiles analizados. En las simulaciones con rentas más altas, una renta de 45.000 euros en 2021 habría pagado 1.317,50 euros de más a Hacienda —el 20,2% de su incremento salarial—, mientras que una de 60.000 euros soporta el mayor sobrecoste en términos absolutos: 1.482,18 euros extra, el 17,04% de la mejora de retribución registrada en el periodo.

Ante estos datos, el presidente del REAF, Agustín Fernández, subrayó que **la ley del IRPF «necesita una actualización» tras veinte años en vigor**, señalando que los mínimos personales y familiares no se han

modificado desde 2015. El organismo reclama que dicho mínimo personal pase de los actuales 5.550 euros a 7.226 euros para compensar la erosión inflacionista acumulada desde entonces.

Revise las diferentes [deducciones aplicables en la declaración de la renta 2025](#).

Una ley anclada en el pasado: magnitudes congeladas durante décadas.

La vicepresidenta del REAF, Carmen Jover, puso de manifiesto que, desde la aprobación de la Ley del IRPF de 2006, no se ha acometido ninguna reforma en profundidad del principal impuesto recaudador del sistema tributario español. **Más allá de la deflactación de los tipos, hay otras magnitudes que llevan décadas sin actualizarse:** la exención por seguro médico permanece congelada en 500 euros desde 2003, cuando debería ser 831 euros; la dieta de manutención es de 26,27 euros desde 2007; y el cheque restaurante se mantiene en 11 euros desde 2018, cuando debería ser 13,87 euros. Este hecho ya fue [denunciado por el Consejo para la Defensa del Contribuyente](#).

Los economistas también alertan de la conocida como «problemática de los marginales»: un trabajador que ganara 17.000 euros en 2025 —apenas 424 euros más que el salario mínimo interprofesional (16.576 euros)— tendría que pagar entre 227 y 292 euros de IRPF en función de la comunidad autónoma, lo que supone que **destinaría entre el 53,6% y el 68,8% de esa diferencia salarial a tributar**. El CGE recuerda, además, que los trabajadores que percibieron rentas equivalentes al SMI en 2025 tienen conveniencia de presentar la declaración para recuperar las retenciones practicadas.

En el siguiente enlace puede ver las [instrucciones de cumplimentación](#) de la declaración de la renta.

Frente a estas críticas, el ministro de Hacienda, Arcadi España, ha defendido que el Gobierno ya ha actualizado el impuesto elevando los mínimos exentos vinculados al salario mínimo interprofesional hasta 2024 y, desde 2025, [aplicando una deducción sobre esas cuantías](#). Sin embargo, para el CGE esa medida parcial no sustituye a una reforma estructural que adapte todas las magnitudes del tributo al entorno actual. El presidente del Consejo General de Economistas, Miguel Ángel Vázquez Taín, reclamó «racionalidad económica, certeza y previsibilidad en las normas», en un contexto en el que **la recaudación del IRPF alcanzó los 142.466 millones de euros en 2025, un 10,4% más** que en 2024, impulsada en buena medida por esa misma progresividad en frío que los expertos exigen corregir.



*Si desea conocer los aspectos críticos que se puede encontrar en la Campaña de la Renta a presentar este año le emplazamos a realizar nuestro [SEMINARIO Problemáticas y Novedades de la Renta 2025](#), en donde además de explicarse los nuevos apartados, páginas y casillas de la declaración del IRPF para que esté completamente actualizado, se detallan las **cuestiones más conflictivas** y las **oportunidades de ahorro** que muchos pueden dejar pasar.*

El paro aumenta en 2026: el peor inicio de año en más de una década

Equipo de Redacción, SuperContable.com - 29/04/2026

- *El paro sube en 231.500 personas y el empleo cae con más intensidad que en años recientes, reavivando dudas sobre la fortaleza del mercado laboral.*
- *La tasa de paro (10,8%) marca su nivel más bajo en un primer trimestre desde 2008, lo que refleja una mejora de fondo pese al bache.*



El mercado laboral español ha arrancado 2026 con mal pie. Los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) publicados por el Instituto Nacional de Estadística muestran un deterioro significativo en el primer trimestre, tradicionalmente negativo, pero esta vez más intenso de lo habitual.

Puede consultar más información al respecto de la protección a la que tiene derecho si se encuentra en situación de desempleo -requisitos, cuantía, duración de la prestación, etc.- tanto **si se trata de un trabajador por cuenta ajena** como si se ve obligado a **cesar su actividad como autónomo**.

Entre enero y marzo, el **número de parados aumentó en 231.500 personas, mientras que la ocupación se redujo en 170.300 trabajadores**. Se trata del peor arranque de año desde 2013, en plena resaca de la crisis financiera, y de un retroceso más acusado que el registrado en los últimos ejercicios.

Aunque el primer trimestre suele reflejar un ajuste tras la campaña navideña —especialmente en sectores como comercio y hostelería—, la magnitud de la caída este año ha encendido algunas señales de alerta. **El descenso del empleo prácticamente duplica el registrado en el mismo periodo de 2025**, lo que sugiere una cierta pérdida de dinamismo en el mercado de trabajo.

Sin embargo, el análisis requiere perspectiva. **Pese al repunte del paro, la tasa de desempleo se sitúa en el 10,83%, el nivel más bajo para un primer trimestre desde 2008**. Además, en términos anuales, el mercado laboral sigue mostrando un balance positivo, con creación neta de empleo y reducción del paro respecto al año anterior.

Esta doble lectura —debilidad en el corto plazo y resistencia en el medio— complica el diagnóstico. Algunos economistas apuntan a que estos datos podrían estar anticipando una moderación del crecimiento económico, en un contexto internacional más incierto. Otros, en cambio, consideran que el componente estacional sigue siendo determinante y que habrá que esperar a los próximos trimestres para confirmar cualquier cambio de tendencia.



Por ahora, **el mercado laboral español deja algo más que un bache puntual: una señal de desgaste que cuestiona** si el ritmo de crecimiento anunciado por el Gobierno y la mejora reciente y continuada de **los resultados asociados al empleo son sostenibles en el largo plazo.**

Contribuciones a planes de pensiones de socios y administradores. Deducción como gasto.

Dirección General de Tributos, Consulta Vinculante nº V0618-26. Fecha de Salida: - 17/03/2026

i Información complementaria de la consulta:

- **Reducciones por aportaciones a planes de previsión social empresarial.**
- **Deducción por contribuciones empresariales a sistemas de previsión social empresarial.**
- **Comparativa básica entre planes de pensiones, planes de previsión asegurados y planes individuales del ahorro sistemático.**
- **Caso Práctico. Aportaciones a sistemas de previsión social donde es partícipe, mutualista o titular el cónyuge del contribuyente.**

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Los planes de previsión empresarial permiten reducir la base general, para el contribuyente en 8.500 € anuales según lo dispuesto en los artículos 51.4 y 52 de la LIRPF.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Se desea conocer si es posible deducir como gasto para la entidad consultante y reducir de la base imponible de los contribuyentes a favor de los que se constituya un plan de previsión empresarial, en el caso de que se haga sólo a favor de los socios o administradores que realicen trabajos habituales, cobrando nóminas mensuales por ello. O si, por el contrario, es necesario que se constituyan a favor de todos los trabajadores por igual.

En el caso de que no sea posible, si se podrían establecer los criterios para acceder a esta retribución como por ejemplo la antigüedad mínima en la empresa, la edad, la categoría o establecer diferentes cuantías según estos criterios.

CONTESTACION-COMPLETA:

IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

La reducción en base imponible por aportaciones a planes de previsión social empresarial (en adelante, PPSE) se regula por parte del artículo 51.4 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las

Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio (en adelante, LIRPF), que señala que podrán reducirse en la base imponible general:

“4. Las aportaciones realizadas por los trabajadores a los planes de previsión social empresarial regulados en la disposición adicional primera del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y los Fondos de Pensiones, incluyendo las contribuciones del tomador. En todo caso los planes de previsión social empresarial deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Serán de aplicación a este tipo de contratos de seguro los principios de no discriminación, capitalización, irrevocabilidad de aportaciones y atribución de derechos establecidos en el número 1 del artículo 5 del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.

b) La póliza dispondrá las primas que, en cumplimiento del plan de previsión social, deberá satisfacer el tomador, las cuales serán objeto de imputación a los asegurados.

c) En el condicionado de la póliza se hará constar de forma expresa y destacada que se trata de un plan de previsión social empresarial. La denominación Plan de Previsión Social Empresarial y sus siglas quedan reservadas a los contratos de seguro que cumplan los requisitos previstos en esta Ley.

d) Reglamentariamente se establecerán los requisitos y condiciones para la movilización de la provisión matemática a otro plan de previsión social empresarial.

e) Lo dispuesto en las letras b) y c) del apartado 3 anterior.

En los aspectos no específicamente regulados en los párrafos anteriores y sus normas de desarrollo, resultará de aplicación lo dispuesto en el último párrafo del apartado 3 anterior”.

Con arreglo al precepto transcrito, los planes de previsión social empresarial deberán de cumplir con el principio de no discriminación del apartado 1 del artículo 5 del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, que recoge:

“1. Los planes de pensiones deberán cumplir cada uno de los siguientes principios básicos:

a) No discriminación: debe garantizarse el acceso como partícipe de un plan a cualquier persona física que reúna las condiciones de vinculación o de capacidad de contratación con el promotor que caracterizan cada tipo de contrato.

En particular:

1.º Un plan del sistema de empleo no será discriminatorio cuando la totalidad del personal empleado por el promotor esté acogido o en condiciones de acogerse al citado plan, sin que pueda exigirse una antigüedad superior a un mes para acceder a aquel. Cualquier plan del sistema de empleo podrá prever el acceso con una antigüedad inferior a un mes o desde el ingreso en la plantilla del promotor.

2.º La no discriminación en el acceso al plan del sistema de empleo será compatible con la diferenciación de aportaciones del promotor correspondiente a cada partícipe, conforme a criterios derivados de acuerdo colectivo o disposición equivalente o establecidos en las especificaciones del plan.

En todo caso, debe garantizarse el desarrollo de medidas correctoras para evitar la brecha de género como, entre otras, el mantenimiento de las contribuciones en los supuestos de reducción de jornada y de suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo recogidos en los artículos 37.6 y 48, apartados 4 a 8, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

3.º Un plan del sistema asociado será no discriminatorio cuando todos los asociados de la entidad o entidades promotoras puedan acceder al plan en igualdad de condiciones y de derechos.

4.º Un plan del sistema individual será no discriminatorio cuando cualquier persona que manifieste voluntad de adhesión y tenga capacidad de obligarse pueda hacerlo en los términos contractuales estipulados para cualesquiera de los miembros adheridos”.

Con arreglo al principio de no discriminación, el plan de previsión social empresarial no será discriminatorio cuando la totalidad del personal empleado por el tomador esté acogido o en condiciones de haberse acogido al plan, sin que puedan exigirse una antigüedad superior a un mes para el acceso al mismo. Por lo tanto, no podrán establecerse planes de previsión social empresarial exclusivamente a favor de un colectivo concreto de trabajadores por razón de tener la condición de socio o realizar funciones de administración.

A mayor abundamiento, como se señala en el artículo 51.4 de la LIRPF antes transcrito, los planes de previsión social empresarial se rigen por lo establecido en la disposición adicional primera del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, que regula la protección de los compromisos por pensiones con los trabajadores de la siguiente forma:

“1. Los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, incluyendo las prestaciones causadas, deberán instrumentarse, desde el momento en que se inicie el devengo de su coste, mediante contratos de seguros, incluidos los planes de previsión social empresariales y los seguros colectivos de dependencia, a través de la formalización de un plan de pensiones o varios de estos instrumentos. Una vez instrumentados, la obligación y responsabilidad de las empresas por los referidos compromisos por pensiones se circunscribirán exclusivamente a las asumidas en dichos contratos de seguros y planes de pensiones.

A estos efectos, se entenderán por compromisos por pensiones los derivados de obligaciones legales o contractuales del empresario con el personal de la empresa y vinculados a las contingencias establecidas en el artículo 8.6. Tales pensiones podrán revestir las formas establecidas en el artículo 8.5 y comprenderán toda prestación que se destine a la cobertura de tales compromisos, cualquiera que sea su denominación.

Tienen la consideración de empresas no sólo las personas físicas y jurídicas sino también las comunidades de bienes y demás entidades que, aun carentes de personalidad jurídica, sean susceptibles de asumir con sus trabajadores los compromisos descritos.

(...)”.

Asimismo, cabe hacer referencia al artículo 6 del Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, cuyo contenido es el siguiente:

“1. La instrumentación de los compromisos por pensiones, conforme a la disposición adicional primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los planes y fondos de pensiones, afectará a los compromisos

asumidos por la empresa con su personal activo. A efectos de este Reglamento tendrá la consideración de personal activo toda persona física que voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta de la empresa en virtud de relación laboral comprendida en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, incluidas las relaciones de carácter especial, siempre que dicha relación laboral esté sometida a la legislación española. Asimismo, se incluirán dentro de este concepto de personal activo, a efectos de esta normativa:

a) Los trabajadores de una empresa en situación de excedencia o suspensión de contrato cuando la empresa haya asumido compromisos con dicho personal.

b) Los trabajadores con los que la empresa mantenga compromisos por pensiones, aun cuando se haya extinguido la relación laboral con los mismos.

(...)”.

Por tanto, para la aplicación de la reducción prevista en el artículo 51.4 de la LIRPF es necesario que los planes de previsión social empresarial instrumenten compromisos por pensiones de las empresas con su personal activo, teniendo la consideración de personal activo las personas que prestan sus servicios retribuidos en virtud de una relación laboral.

Debe advertirse que, tanto el artículo 1.3.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, como la jurisprudencia del Tribunal Supremo (por todas, la Sentencia 1005/2022, de 9 de marzo de 2022) consideran que no existe relación laboral entre la sociedad y los socios mayoritarios que realizan funciones de dirección o administración, sino que se trata de una relación mercantil. Asimismo, debe tenerse en cuenta que el Tribunal Supremo ha considerado, respecto de los socios mayoritarios, que debe entenderse que su vínculo con la sociedad es exclusivamente de naturaleza mercantil y no laboral, al encontrarse dichas funciones subsumidas en las propias del cargo de administrador, “La exclusión de la relación de laboralidad de los socios que realizan otras funciones diferentes de las propias de su cualidad de socio puede venir dada por la falta de la nota de ajeneidad cuando dicho socio ostenta la titularidad de una cuota societaria determinante, (...). Pero también puede venir excluida, al amparo del art. 1.3.c) ET, por falta de dependencia en el trabajo, cuando se trata de personas que forman parte del órgano máximo de dirección de la empresa, como ocurre con el demandante en el presente pleito, en cuanto, además de ser titular de un tercio del capital social, era administrador solidario junto con los otros dos socios, siendo función típica de estas personas que forman parte del órgano de gobierno de la empresa la representación y suprema dirección de la misma, sin que su relación nazca de un contrato de trabajo sino de una designación o nombramiento por parte del máximo órgano de gobierno, de modo que su relación tiene carácter mercantil”.

Por tanto, **en caso de que los socios o administradores no mantengan con la entidad una relación laboral, sino exclusivamente una relación mercantil** (circunstancia que este Centro Directivo no puede determinar con la información aportada por la consultante), **la entidad no podría realizar contribuciones a favor de los socios o administradores**. En consecuencia, **estos últimos no podrán beneficiarse** de la reducción del artículo 51.4 de la LIRPF.

En primer lugar, el artículo 10.3 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades (en adelante, LIS), establece:

“3. En el método de estimación directa, la base imponible se calculará, corrigiendo, mediante la aplicación de los preceptos establecidos en esta Ley, el resultado contable determinado de acuerdo con las normas previstas en el Código de Comercio, en las demás leyes relativas a dicha determinación y en las disposiciones que se dicten en desarrollo de las citadas normas”.

El artículo 14 de la LIS establece:

“1. No serán deducibles los gastos por provisiones y fondos internos para la cobertura de contingencias idénticas o análogas a las que son objeto del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.

Estos gastos serán fiscalmente deducibles en el período impositivo en que se abonen las prestaciones.

2. No serán deducibles los gastos relativos a retribuciones a largo plazo al personal mediante sistemas de aportación definida o prestación definida. No obstante, serán deducibles las contribuciones de los promotores de planes de pensiones regulados en el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, así como las realizadas a planes de previsión social empresarial. Dichas contribuciones se imputarán a cada partícipe o asegurado, en la parte correspondiente, salvo las realizadas a planes de pensiones de manera extraordinaria por aplicación del artículo 5.3 c) del citado Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

Serán igualmente deducibles las contribuciones para la cobertura de contingencias análogas a las de los planes de pensiones, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1º Que sean imputadas fiscalmente a las personas a quienes se vinculen las prestaciones.

2º Que se transmita de forma irrevocable el derecho a la percepción de las prestaciones futuras.

3º Que se transmita la titularidad y la gestión de los recursos en que consistan dichas contribuciones.

(...)”.

De conformidad con lo anterior, **las primas satisfechas por la entidad consultante serán fiscalmente deducibles en el Impuesto sobre Sociedades**, toda vez que se cumplan los requisitos recogidos en el artículo 14.2 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, cuestión que de los escasos datos que se derivan de la consulta no se puede determinar.

Lo que comunico a Vd. con efectos vinculantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 89 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

**NUEVO**Seminarios
en VideotutorialesProblemáticas y Novedades
de la **Renta 2025**

VER

Reducción de rendimientos de actividades económicas generados en más de dos años por Abogado.

Dirección General de Tributos, Consulta Vinculante nº V0719-26. Fecha de Salida: - 30/03/2026



Información complementaria de la consulta:

- Reducción de rendimientos generados en más de dos años por abogados.
- Reducción por período de generación. Ingresos irregulares o superiores a dos años.
- Reducción en el IRPF del rendimiento neto de Actividades Económicas.
- Período de imputación de las rentas recibidas.
- Aspectos básicos de los Rendimientos de Actividades Económicas.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

El consultante es abogado y manifiesta que en el ejercicio de su actividad económica y fruto de los procedimientos judiciales en su mayoría con una duración superior a dos años, muchos de los cobros de las costas impuestas a la parte adversa y primas de éxito pactadas se cobran con un período de generación superior a dos años desde el inicio del procedimiento judicial.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Posible aplicación a los referidos importes percibidos por el consultante de la reducción establecida para los rendimientos de actividades económicas con periodo de generación superior a dos años.

CONTESTACION-COMPLETA:

Las cuestiones planteadas por el consultante fueron resueltas en la contestación a la consulta vinculante V0607-22, planteada por él, si bien en dicha consulta no se planteó la posible aplicación a las primas de éxito de la referida reducción.

Al ser las consideraciones realizadas en la contestación a la consulta vinculante V0607-22, referida a las costas, trasladable a las primas de éxito, procede hacer remisión a dicha contestación, reiterando las manifestaciones realizadas en ella en los siguientes términos:

“Respecto a las costas judiciales, este Centro directivo viene manteniendo el criterio —consultas nº 0154-05, 0172-05, V0588-05, V1265-06, V0343-09, V0268-10, V0974-13, V2909-14 y V4846-16, entre otras, y tomando como base la configuración jurisprudencial de la condena en costas, establecida por el Tribunal Supremo, como generadora de un crédito a favor de la parte vencedora y que, por tanto, no pertenece a quien le representa o asiste — de considerar que al ser beneficiaria la parte vencedora, la parte condenada no está satisfaciendo rendimientos profesionales a los abogados y procuradores de la parte vencedora sino una indemnización a esta última —la cual

se corresponde con el pago de los honorarios de abogado y procurador en que esta ha incurrido—, por lo que aquella parte (la condenada) no está obligada a practicar retención, a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, sobre tales honorarios profesionales.

Aclarado lo anterior, se plantea en el presente caso si resulta aplicable la reducción del artículo 32.1 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio (BOE del día 29) a los honorarios correspondientes a la intervención profesional como abogado en procedimientos judiciales en los que se condena en costas a la parte contraria. En este punto, y como paso previo a abordar la aplicación de la reducción, cabe reseñar que la dilatación del cobro de los honorarios por falta o retraso en el pago por el cliente — en este caso por posponerse el cobro a la condena en costas— no comporta el alargamiento del periodo de generación de los mismos.

El artículo 32.1 de la Ley 35/200 establece que “los rendimientos netos (de actividades económicas) con un período de generación superior a dos años, así como aquellos que se califiquen reglamentariamente como obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo, se reducirán en un 30 por 100, cuando, en ambos casos, se imputen en un único período impositivo”. A su vez, este mismo precepto en sus párrafos segundo y tercero añade lo siguiente:

“La cuantía del rendimiento neto a que se refiere este apartado sobre la que se aplicará la citada reducción no podrá superar el importe de 300.000 euros anuales.

No resultará de aplicación esta reducción a aquellos rendimientos que, aun cuando individualmente pudieran derivar de actuaciones desarrolladas a lo largo de un período que cumpliera los requisitos anteriormente indicados, procedan del ejercicio de una actividad económica que de forma regular o habitual obtenga este tipo de rendimientos”.

En lo que se refiere simplemente al hecho de la posible existencia de un período de generación superior a dos años (respecto a estos rendimientos), si tal como indica el consultante los procedimientos judiciales han durado más de dos años, sí cabría considerar concurrente el requisito de existencia de eses espacio temporal que permite la aplicación de la reducción a los rendimientos netos correspondientes a los honorarios objeto de consulta, ello siempre que se imputen en un único período impositivo y no resulte operativa la excepción recogida en el párrafo tercero del artículo 32.1 de la Ley del Impuesto. En este punto, y en relación con esta excepción, el Tribunal Supremo (sentencia 429/2018, de 19 de marzo de 2018, sentencia 450/2018, de 20 de marzo de 2018 y sentencia 610/2018, de 16 de abril de 2018) ha fijado el siguiente criterio:

“1. Los ingresos obtenidos por un abogado, en el ejercicio de su profesión, por su actuación de defensa procesal en un litigio cuya duración se haya extendido más de dos años, cuando se perciban de una sola vez o en varias en el mismo ejercicio, se consideran generados en un periodo superior a dos años a los efectos de acogerse a la reducción de los rendimientos netos prevista al efecto en el artículo 32.1, párrafo primero, de la LIRPF.

2. A efectos de la excepción contenida en el párrafo tercero del mencionado precepto, la regularidad o habitualidad de los ingresos cuya concurrencia descarta aquella reducción ha de referirse al profesional de cuya situación fiscal se trate y a los ingresos obtenidos individualmente en su impuesto personal, no a la actividad de la abogacía o a características propias de ésta, global o abstractamente considerada.

3. La carga de la prueba de que concurre el presupuesto de hecho que habilita la citada excepción incumbe a la Administración, que deberá afrontar los efectos desfavorables de su falta de prueba. Tal carga comporta obviamente la de justificar y motivar las razones por las que considera que la reducción debe excluirse”.

Por tanto, siguiendo la doctrina del Tribunal Supremo, reiterada en sentencias posteriores a las expresamente citadas, si los rendimientos objeto de consulta no conllevan una obtención regular o habitual de este tipo de rendimientos (los de período de generación superior a dos años) sí resultará aplicable la reducción.

En relación con lo señalado en el párrafo anterior se transcribe a continuación lo señalado por el Tribunal Supremo en su sentencia 1499/2020 de 11 de noviembre, donde se excluye precisamente la aplicación de la reducción por obtenerse de forma regular o habitual rendimientos con periodo de generación superior a dos años:

«La aplicación de los criterios establecidos por la Sala al concreto caso examinado en el presente recurso, conduce a confirmar el pronunciamiento de la Sala de instancia que declara aplicable la excepción del último párrafo del art. 32.1 LIRPF, por considerar que, aun cuando se trata de ingresos generados por periodos superiores a dos años, resulta justificado que estos rendimientos se obtienen por el recurrente de forma regular o habitual, como se desprende de las siguientes consideraciones.

En principio, los rendimientos percibidos por el recurrente, en el ejercicio de su profesión de abogado, como retribución por sus servicios de defensa jurídica en procesos judiciales que se han prolongado más de dos años y se han percibido a su finalización, en un solo periodo fiscal, deben entenderse, a los efectos de su incardinación en el artículo 32.1, párrafo primero, de la ley del IRPF, como generados en un periodo superior a los dos años, por lo que, en principio, se reitera, concurre el presupuesto de hecho determinante de aquella reducción, salvo que resulte aplicable la excepción del párrafo tercero del referido precepto legal.

Ya se ha expuesto que para determinar si resulta aplicable la exclusión de los rendimientos que, aun referidos a periodos de generación superiores a los dos años, procedan del ejercicio de una actividad económica que de forma regular o habitual obtenga este tipo de rendimientos, ha de estarse a la índole de los ingresos propios de cada contribuyente, lo que comporta necesariamente atender a la índole concreta de su actividad y a la naturaleza de los rendimientos obtenidos en su ejercicio, todo ello con el fin de determinar si son regular o habitualmente obtenidos.

(...)

Si se atiende a la índole concreta de la actividad del recurrente y a la naturaleza de los rendimientos obtenidos en su ejercicio, como exige la doctrina de esta Sala, resulta que su actividad profesional se centra en reclamaciones judiciales por defectuosa asistencia sanitaria y esas reclamaciones, que constituyen el núcleo de su actividad, exigen en la mayoría de los casos una dedicación superior a dos años, por lo que los rendimientos, aun referidos a periodos de generación superiores a los dos años, proceden del ejercicio de una actividad económica que de forma regular o habitual obtiene este tipo de rendimientos.

(...)

De los datos expuestos se desprende, sin dificultad, que el recurrente, en el ejercicio de su actividad profesional de abogado, obtiene de forma regular o habitual rendimientos con periodo de generación superior a dos años, aplicando de forma habitual la reducción examinada sobre un número e importe de facturas muy elevado, que representa un porcentaje superior al 95% del total de los ingresos declarados por su actividad económica en tres de los ejercicios examinados, e inferior al 80% en uno de ellos.

(...)

Conforme a lo expuesto, podemos concluir que la Administración tributaria ha acreditado que en los ejercicios examinados el obligado tributario no tenía derecho a practicar la reducción del art. 32.1LIRPF por concurrir la excepción prevista en el último párrafo de ese precepto, pues tal y como declara la sentencia impugnada "...nos hallamos ante rendimientos netos por rentas irregulares que, sin embargo, se obtienen de forma regular o habitual en el ejercicio de la actividad profesional de abogado que desarrolla el recurrente, lo que impide acoger la pretensión actora de obtener la aplicación de la reducción interesada".

En efecto, tal y como ha expuesto esta Sala, si lo habitual o lo regular es la percepción de ingresos cuyos periodos de generación superen el umbral temporal legalmente previsto, "en tal caso la reducción sería un privilegio irritante e injustificable, pues en nada se diferenciarían aquéllos de los obtenidos de forma regular".»".

En relación con la consulta ahora planteada, debe añadirse que no solo, como se indicaba en la contestación a la consulta vinculante V0607-22, "...la dilatación del cobro de los honorarios por falta o retraso en el pago por el cliente —en este caso por posponerse el cobro a la condena en costas— no comporta el alargamiento del periodo de generación de los mismos", sino que, **aunque no existiera dilatación del cobro de los honorarios respecto al plazo acordado con el cliente, el tiempo transcurrido entre la finalización de la prestación del servicio y su cobro no forma parte del periodo de generación**, ya que dicho periodo viene dado, como manifiesta el Tribunal Supremo en la Sentencia reproducida, "...por su actuación de defensa procesal en un litigio cuya duración se haya extendido más de dos años." Es decir, que **el periodo de generación viene determinado por el periodo en que se presta el servicio, con independencia de cuando se produzca el cobro de los honorarios por la prestación del servicio.**

Lo que comunico a usted con efectos vinculantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 89 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (BOE del día 18).



Relevo generacional en asesorías y pymes: por qué planificarlo a tiempo marca la diferencia.

Jesús López, Compraventa de empresas - 04/05/2026

El relevo generacional es el proceso por el que la titularidad, la gestión o el control de un negocio pasa de su fundador o titular actual a otra persona o entidad. Esa transmisión puede producirse dentro de la familia, entre socios, hacia empleados clave o hacia terceros externos al negocio. En SuperContable ponemos a su disposición un servicio especializado de intermediación para **facilitar el relevo generacional** tanto de despachos profesionales como de pymes de cualquier sector.



| Vía de relevo | En qué consiste | Cuándo es viable | Principal ventaja |
|-------------------------|--|--|---|
| Sucesión familiar | El negocio pasa a hijos u otros familiares del titular | Existe un familiar capacitado e interesado en continuar | Preserva la identidad y cultura del negocio |
| Venta a tercero | Transmisión del negocio o cartera a un comprador externo | No existe relevo interno, se busca maximizar precio | Obtención del mayor valor de mercado por el negocio |
| Fusión o integración | Unión con otro negocio del sector | Se busca escala o continuidad del negocio sin venta total | Permite una salida progresiva y reduce el riesgo de pérdida de clientes |
| Venta a empleados (MBO) | Compra del negocio por parte el equipo directivo o empleados clave | Equipo tiene capacidad financiera o acceso a financiación para comprar | Garantizar la continuidad operativa y retención de talento |
| Cierre ordenado | Liquidación planificada del negocio | No existe comprador viable o sucesor y se prioriza el cobro de activos | Evita el cierre abrupto y permite cumplir con clientes y empleados |

El tejido empresarial español está envejeciendo. La concentración de titulares de negocios en la franja de 55 a 70 años es especialmente pronunciada en los sectores de servicios profesionales y en la pequeña empresa familiar, precisamente los perfiles que más dificultades encuentran para articular un relevo ordenado.

Es por ello que España tiene ante sí uno de los mayores retos empresariales de las próximas décadas: el relevo generacional de cientos de miles de negocios cuyos titulares se acercan a la edad de jubilación sin un sucesor claro. Asesorías, despachos profesionales y pymes familiares comparten este desafío, y quienes lo afrontan con anticipación obtienen resultados muy superiores a quienes esperan hasta el último momento. [SuperContable le ayuda a estructurar ese proceso con garantías.](#)



Estos datos ponen de manifiesto que el problema no es excepcional, sino estructural. Y que la solución no puede improvisarse: requiere planificación, tiempo y, en muchos casos, la intervención de un intermediario que facilite el encuentro entre quien quiere transmitir su negocio y quien quiere adquirirlo.

Iniciar el proceso de relevo cuando el titular ya está pensando en jubilarse o se ve forzado a cerrar por circunstancias imprevistas es el escenario más desfavorable para todas las partes. El valor del

negocio se resiente, la negociación se precipita y los clientes o empleados sufren las consecuencias de una transición mal gestionada.

Lo óptimo es comenzar la planificación con un mínimo de tres a cinco años de antelación respecto a la fecha prevista de salida, ya que podrías aprovechar estructuras fiscales beneficiosas para la propiedad y optimizar el coste fiscal de la operación, así como encontrar una buena sucesión y nueva propiedad, siendo clave para el correcto funcionamiento de la sociedad tras venta.

El caso específico de las asesorías: un negocio de personas

Los despachos profesionales y asesorías presentan características particulares que hacen del relevo un proceso delicado. A diferencia de otros negocios, el activo más valioso no está en las instalaciones ni en los equipos, sino en la confianza que el cliente ha depositado en el asesor a lo largo de los años. Esa confianza es intransferible de manera automática: hay que trabajarla.

Los principales riesgos en las operaciones con despachos y asesorías son:

- Los clientes pueden aprovechar el cambio para buscar otras alternativas, especialmente si la relación era muy personalista.
- La cartera puede estar excesivamente concentrada en pocos clientes de gran volumen, lo que aumenta el riesgo del comprador.
- Los contratos con clientes pueden ser verbales o de duración indeterminada, lo que dificulta la valoración y la due diligence.
- La dependencia del titular para tareas técnicas complejas puede no estar documentada, dificultando la transferencia de conocimiento.
- Los empleados clave pueden sentirse inseguros ante el cambio y plantearse otras opciones profesionales.

El mejor relevo en una asesoría es aquel en el que el titular saliente permanece vinculado al despacho durante un período de transición presentando formalmente al nuevo responsable a cada cliente y transmitiendo el conocimiento acumulado sobre sus necesidades, circunstancias y expectativas. Esta figura del "período de acompañamiento" debe estar contractualmente regulada y es determinante para la retención de la cartera.

| Perfil del titular (Vendedor) | Perfil del comprador |
|---|---|
| Empresario de 55-70 años sin relevo familiar identificado | Empresario o directivo que busca crecer sin partir de cero |
| Negocio rentable, pero con necesidad de inversión o modernización | Fondo de inversión o grupo empresarial en expansión sectorial |
| Deseo de una salida gradual o completa | Empleado clave que desea independizarse con un proyecto consolidado |
| Prioridad: garantizar el futuro de sus empleados y clientes | Competidor que busca escala geográfica o de producto |
| Necesita orientación sobre el valor real de su negocio | Emprendedor con financiación, pero sin idea de negocio propia |

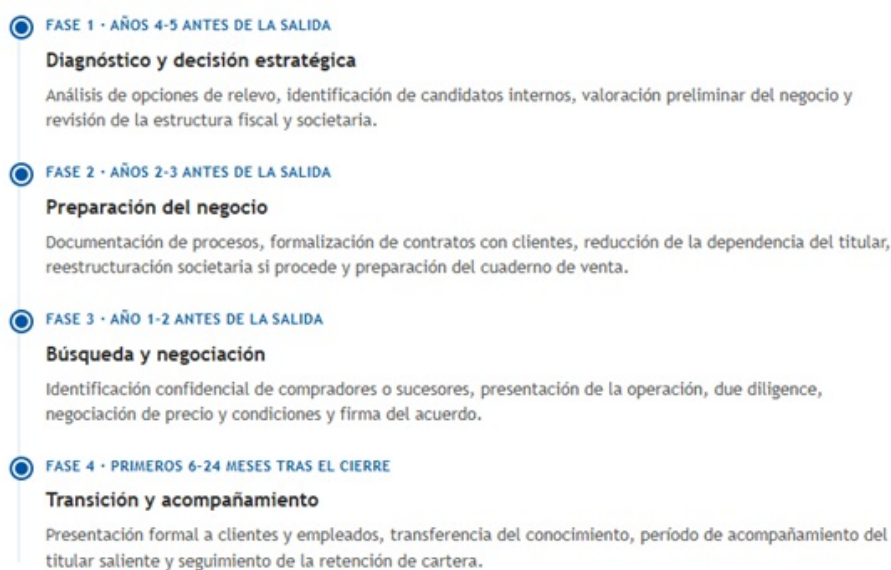
Aspectos fiscales del relevo: planificar para pagar menos

Uno de los elementos que más condiciona la decisión de abordar el relevo es la fiscalidad asociada a la operación. Una planificación adecuada puede reducir significativamente el coste fiscal de la operación, tanto para el transmitente como para el adquirente o sucesor.

- **Reducción en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones:** la transmisión gratuita de una empresa o participaciones a familiares puede beneficiarse de reducciones del 95% de la base imponible si se cumplen los requisitos del artículo 20.6 de la Ley del ISD (actividad económica real, mantenimiento durante 10 años, etc.).
- **Exención en el IRPF del donante:** en las donaciones de participaciones con reducción aplicada, el transmitente puede quedar exento de tributar por la ganancia patrimonial en su IRPF si se dan las condiciones del artículo 33.3.c de la Ley del IRPF.
- **Reinversión en rentas vitalicias:** los mayores de 65 años que venden su negocio pueden reinvertir el importe obtenido en una renta vitalicia asegurada y quedar exentos de tributar por la ganancia generada, con el límite de 240.000 euros.
- **Tributación en el IS por transmisión de participaciones:** si el transmitente es una sociedad, la ganancia tributa en el Impuesto sobre Sociedades, con posible aplicación de la exención del 95% por dividendos y plusvalías (artículo 21 LIS) si se cumplen los requisitos de participación y antigüedad.

Las ventajas fiscales mencionadas requieren en muchos casos una reestructuración previa del negocio: separar los activos afectos a la actividad de los no afectos, verificar los porcentajes de participación o simplificar la estructura societaria. Estos ajustes llevan tiempo y deben realizarse con suficiente antelación para no levantar sospechas de planificación fiscal abusiva ante la Administración Tributaria (mínimo 4 años, salvo que existan Motivos Económicos Válidos, que permite reducir a 2 años el plazo de la reestructuración).

El proceso de relevo bien planificado: fases y tiempos



Cómo le ayuda SuperContable en este proceso

SuperContable no solo es la plataforma de referencia para profesionales de la asesoría en España: ahora pone a su disposición un **servicio especializado de intermediación** para facilitar el relevo generacional tanto de despachos profesionales como de pymes de cualquier sector.

Nuestro equipo acompaña a compradores y vendedores en todas las fases del proceso, desde la valoración inicial hasta el cierre y la transición, con plena confidencialidad y con el respaldo de nuestra red de profesionales del derecho, la fiscalidad y las finanzas corporativas.

- **Para asesorías que quieren vender:** valoramos su despacho o cartera de clientes, identificamos compradores adecuados dentro de nuestra red y gestionamos el proceso negociador con discreción.
- **Para asesorías que quieren comprar:** le ayudamos a encontrar despachos o carteras que encajen con su perfil, su ubicación y su capacidad de inversión.
- **Para pymes que necesitan sucesor:** analizamos su negocio, preparamos la documentación necesaria e identificamos compradores o inversores interesados en negocios consolidados de su sector.
- **Para compradores:** le presentamos oportunidades de adquisición que no están en el mercado abierto y le asesoramos en la due diligence y la estructuración de la operación.

Saber más

Jubilación activa: el Supremo obliga al INSS a pagar el 100% del complemento de maternidad.

Pablo Belmar, Departamento Laboral de Supercontable - 30/04/2026

El Tribunal Supremo pone fin a una de las dudas más relevantes en materia de pensiones de los últimos años: **¿sobre qué importe debe calcularse el complemento de maternidad cuando el pensionista se encuentra en situación de jubilación activa** y, por tanto, no percibe la totalidad de la pensión? La cuestión no era menor, ya que de su interpretación dependía directamente la cuantía del complemento a percibir en muchos casos, y había dado lugar a criterios dispares tanto en la Administración como en los tribunales.



Es importante tener una idea detallada sobre toda la regulación que gira en torno a estos conceptos para maximizar la pensión disponible que, ya sea como trabajador por cuenta ajena, ya sea como trabajador autónomo, se puede obtener. Para ello, consulte:

- **Todo lo que necesita saber sobre la jubilación activa.**

- **Qué es el complemento por maternidad o para la reducción de la brecha de género** al que pueden acceder hombres y mujeres.
- **Complemento de jubilación demorada** compatible con jubilación activa.



El Alto Tribunal lo aclara de forma contundente en la **STS 337/2026**, de 30 de marzo: el complemento debe calcularse sobre la cuantía inicial de la pensión reconocida, es decir, **sobre el importe íntegro fijado en el momento del acceso a la jubilación**, y no sobre el porcentaje reducido que efectivamente se percibe mientras se compatibiliza la pensión con el trabajo en jubilación activa.

¿Dónde estaba el problema?

Como sabemos, la jubilación activa —regulada en el artículo 214 de la LGSS— permite compatibilizar pensión y trabajo, pero con una reducción de la cuantía a percibir (tradicionalmente el 50%, aunque esto ha cambiado con las reformas recientes).

El conflicto surge cuando entra en juego el complemento de maternidad (actual complemento para la reducción de la brecha de género):

- ¿Se calcula sobre lo que realmente se cobra (por ejemplo, el 50%)?
- ¿O sobre la pensión “teórica” reconocida inicialmente (el 100%)?

El criterio no era pacífico y existían resoluciones judiciales contradictorias.

El caso analizado

El supuesto parte de un trabajador autónomo que accede a la jubilación activa en 2018:

- Pensión inicial reconocida: 1.370,62 €
- Durante la jubilación activa: percibe el 50%
- Tras cesar en la actividad: pasa a cobrar el 100%

Cuando solicita el complemento de maternidad, el INSS aplica dos criterios:

- Durante la jubilación activa: sobre el 50%
- Tras el cese: sobre el 100%

El pensionista recurre... y los tribunales le dan la razón en todas las instancias.

El criterio del Tribunal Supremo

El Tribunal Supremo no se limita a resolver el caso concreto, sino que **fija una interpretación clara y generalizable de la normativa**, en particular de los artículos 60 y 214 de la LGSS.

La clave está en el concepto de “*cuantía inicial de la pensión*”, entendido como el importe reconocido en el momento del acceso a la jubilación, antes de cualquier reducción.

El razonamiento del Alto Tribunal se apoya en varias ideas fundamentales:

- Naturaleza del complemento: el complemento de maternidad forma parte de la pensión y comparte su régimen jurídico (nacimiento, duración, actualización...), pero **no se recalcula en función de cómo se perciba la pensión en cada momento**.
- Diferencia entre reconocimiento y percepción: **la jubilación activa no altera la pensión en sí, sino que limita temporalmente su cobro**. Es decir, no modifica su base, solo el importe que se percibe mientras se trabaja.
- Interpretación literal de la norma: el artículo 60 LGSS es claro al indicar que **el porcentaje del complemento se aplica sobre la cuantía inicial**, sin contemplar reducciones posteriores.

En consecuencia: La base de cálculo del complemento es la pensión originaria reconocida, sin aplicar la reducción propia de la jubilación activa.

¿Qué implica esto en la práctica?

Las consecuencias de esta doctrina son especialmente relevantes para asesores y pensionistas.

1. Incremento directo de la cuantía

Calcular el complemento sobre el 100% en lugar del 50% (u otro porcentaje) puede duplicar su importe durante el tiempo en jubilación activa.

Ejemplo

En el caso resuelto por la propia sentencia, se trata de un trabajador cuyo importe inicial de pensión ascendía a 1.370,62 €

Al estar acogido a una jubilación activa y conforme a la regulación anterior a 1 de abril de 2025, su pensión era compatible con la realización de su trabajo, recibiendo un 50% de la misma, lo que ascendía a un total de 685,31 euros.

El porcentaje de complemento por maternidad, también conforme a la anterior redacción del artículo 60 que regulaba el complemento de maternidad (actual complemento para la reducción de la brecha de género) al que el trabajador tenía derecho era del 5%.

Con esta situación veremos:

- a. El criterio incorrecto del INSS para calcular la pensión
- b. La aplicación correcta conforme a lo dispuesto por el Tribunal Supremo

Solución

Criterio incorrecto del INSS:

Al trabajador se le calcula el complemento aplicando ese 5% al 50% de la pensión que estaba recibiendo en ese momento en el que disfrutaba de la jubilación activa de la siguiente forma

$$1.370,62 \times 50\% = 685,31 \times 5\% = 34,27 \text{ €}$$

Criterio correcto del Tribunal Supremo:

Al trabajador se le calcula el complemento con el 100% de pensión a la que tiene derecho, pues el hecho de que en ese momento se encuentre cobrando un porcentaje por su situación de jubilación activa no implica que pierda el derecho al total de su pensión disponible. De este modo, el cálculo correcto sería el siguiente:

$$1.370,62 \times 5\% = 68,53 \text{ €}$$

2. Posibles reclamaciones de atrasos

Muchos expedientes se han resuelto aplicando el criterio contrario por parte de la Administración.

Esto abre la puerta a:

- Revisiones de resoluciones
- Reclamaciones administrativas

3. Impacto en periodos largos de compatibilidad

Cuando la jubilación activa se prolonga varios años, la diferencia acumulada puede ser relevante, especialmente en pensiones de mayor cuantía.

4. Importancia en el nuevo sistema de jubilación activa

Aunque el caso analizado parte del 50%, **el criterio es trasladable al modelo actual**, donde: los porcentajes de pensión compatible son variables y dependen del tiempo de demora y otros requisitos

5. Mayor seguridad jurídica

La sentencia unifica doctrina y evita interpretaciones dispares, fijando un **criterio claro frente a posibles prácticas restrictivas del INSS**.

Qué conclusiones podemos extraer:

El Tribunal Supremo deja claro que la jubilación activa no reduce la base de cálculo del complemento de maternidad, sino únicamente el importe que se percibe mientras se trabaja. En la práctica, esto obliga a revisar muchos casos y confirma una idea clave:

- Los complementos vinculados a la pensión deben calcularse siempre sobre su importe íntegro reconocido, aunque su cobro esté limitado temporalmente.
- Un criterio que, sin duda, tendrá un impacto directo en la cuantía de muchas prestaciones.



Ayudas por catástrofes en la Renta 2025: exenciones, límites y claves que no debes pasar por alto.

Javier Gómez, Departamento de Fiscalidad de SuperContable.com - 29/04/2026

La DANA del 29 de octubre de 2024 generó un volumen extraordinario de ayudas públicas, sin embargo, su tratamiento fiscal no siempre ha sido evidente: distintas normas, diferentes finalidades y criterios administrativos dispares han obligado a los asesores a interpretar caso por caso. El *Real Decreto-ley 10/2026, el 29 de abril de 2026*, introduce un marco más claro y homogéneo, **reforzando la exención** prevista en la **Disposición Adicional 5ª** de la Ley 35/2006 del IRPF **y ampliando su alcance**; junto con el documento técnico elaborado por la Administración tributaria que clasifica todas las ayudas-DANA y detalla su naturaleza y tributación, tenemos un



escenario más ordenado, pero que exige al asesor fiscal **conocer con precisión qué ayudas están exentas, cuáles no y cómo deben integrarse (o no) en la Renta 2025.**



En el IRPF, las ayudas públicas pueden tener distinta calificación fiscal. Algunas se consideran **ganancias patrimoniales**, otras **rendimientos de actividades económicas** y otras, directamente, **quedan exentas** por aplicación de la disposición adicional 5ª de la Ley del IRPF o por la norma específica que las regula. Por eso, un mismo tipo de ayuda puede recibir un tratamiento distinto según el perfil del beneficiario: persona física, autónomo, empresa, comunidad de propietarios, entidad sin personalidad jurídica o pagador privado.

Novedades Fiscales del RD-L 10/2026.

El RDL 10/2026 **consolida y amplía la exención** prevista en la DA 5ª de la LIRPF para las ayudas públicas destinadas a compensar **daños personales y materiales** derivados de catástrofes naturales, fenómenos meteorológicos adversos y situaciones de emergencia declaradas. La exención se aplica a ayudas por:

- Daños personales.
- Daños materiales en vivienda habitual.
- Pérdida de bienes de primera necesidad.
- Destrucción o daños graves en vehículos.
- Situaciones de vulnerabilidad derivadas de la catástrofe.

Estas ayudas se califican como:

Ganancias patrimoniales exentas, sin integración en la base imponible, al tener naturaleza estrictamente restitutoria.

Por primera vez, se reconoce expresamente que **las ayudas autonómicas y locales** destinadas a compensar daños derivados de la DANA **quedan amparadas por la exención estatal**, siempre que su finalidad sea restitutoria, eliminando dudas que venían afectando a *ayudas de la Generalitat Valenciana y de ayuntamientos* (también en su tributación en el Impuesto sobre Sociedades).

Al mismo tiempo y en este ámbito, con la finalidad de lograr un tratamiento tributario equiparable al de las ayudas concedidas por las empresas a sus trabajadores y familiares, recoge la **exención de las ayudas efectuadas por entidades privadas sin ánimo de lucro a personas físicas afectadas por dicha DANA** en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

La cuantía exenta tendrá como **límite el importe del daño material sufrido o del coste de la reparación o reposición** del elemento patrimonial dañado.

Al mismo tiempo han sido articuladas exenciones para las ayudas recibidas por autónomos y pymes en el desempeño de sus actividades económicas, que busquen:

- reanudar la actividad,
- reponer bienes afectos,
- compensar pérdidas por daños materiales,
- o mantener el empleo,

Estas ayudas se califican como:

Rendimientos de actividad económica exentos quedando fuera las ayudas cuyo objeto no sea compensar daños (por ejemplo, digitalización de PYMES)

Otras Catástrofes.

Por otro lado se contempla la **exención**, con efectos desde el 26 de agosto de 2025, de las **ayudas percibidas por daños personales** como consecuencia de los **incendios forestales** ocurridos entre el 23 de junio y el 25 de agosto de 2025 a que se refiere el Acuerdo del Consejo de Ministros de 26 de agosto de 2025 por el que se declara "Zona afectada gravemente por una Emergencia de Protección Civil".

Síntesis completa de ayudas DANA según AEAT: naturaleza y tributación

La Administración tributaria ha publicado, con motivo de la Campaña Renta 2025, una información para ayudar a los contribuyentes y que puedan conocer si deben incluir las **ayudas recibidas por la DANA en su declaración de la Renta del ejercicio 2025**. Clasificaremos y agruparemos las ayudas en bloques buscando permitir una mejor comprensión e interpretación:

| Bloque de ayuda | Ejemplos típicos | Origen / pagador | Naturaleza fiscal | Tributación IRPF 2025 | Reflejo en Renta y Otros |
|---|--|------------------------|---|--|---|
| Ayudas GVA a ciudadanos por vivienda, enseres y primera necesidad | Ayuda 6.000 €, alquiler vivienda, demolición, ascensores | Generalitat Valenciana | Ganancia patrimonial | Exenta por DA 5ª LIRPF | No se integra en base imponible; revisar datos fiscales si aparece. |
| Ayudas GVA por vehículos dañados | Ayudas DANA vehículos, vehículos II, adaptación vehículos discapacidad | Generalitat Valenciana | Ganancia patrimonial; si vehículo afecto, rendimiento actividad económica | Exenta ; si afecto a actividad, rendimiento de actividad exento | No integrar; si aparece como ingreso, comprobar exención |
| Ayudas GVA a familias vulnerables | Familias numerosas, monoparentales, menores a cargo, bono térmico | Generalitat Valenciana | Ganancia patrimonial | Exenta | No integrar en la base imponible |
| Ayudas GVA a profesionales y empresas afectadas | Autónomos sin trabajadores, mantenimiento empleo, recuperación industrial, comercio, hostelería, servicios | Generalitat / IVACE | Rendimiento de actividad económica | En general exentas si reparan daños DANA, por DA 5ª LIRPF | En actividad económica, no integrar como ingreso sujeto si la ayuda está exenta |

| | | | | | |
|---|--|------------------------------------|---|--|---|
| Ayudas GVA culturales/editoriales | DANAIN, DANAED, restauración patrimonio cultural | Generalitat Valenciana | Según beneficiario: ganancia patrimonial o rendimiento actividad | Generalmente exentas si reparan daños; algunas dependen de la finalidad | Declarar solo la parte no exenta si excede límites / coste de reparación |
| Ayudas GVA de digitalización / reactivación no directamente reparadoras | Digitalización pymes comerciales y artesanías zona DANA | Generalitat Valenciana | Rendimiento actividad económica | Sujeta y no exenta | Incluir como ingreso de la actividad económica |
| Ayudas estatales a hogares | Fallecimiento / incapacidad, daños en vivienda, enseres, elementos comunes | Estado / Ministerio Interior | Ganancia patrimonial | Exenta , con límites y reglas específicas | No integrar salvo exceso sobre coste o pérdida computable si la ayuda es < al valor de adquisición |
| Plan Reinicia Auto+ | Compra de vehículo nuevo o seminuevo por vehículo siniestrado | Estado | Ganancia patrimonial o rendimiento actividad si vehículo afecto | Exenta | No integrar si cumple requisitos |
| Ayudas a estudiantes | Libros, material escolar, material universitario | Ministerio Educación / Universidad | Ganancia patrimonial | Exenta | No integrar en base imponible. Límite general indicado 600 € por estudiante |
| Ayudas estatales a autónomos | Ayuda directa AEAT de 5.000 € | AEAT | Rendimiento actividad económica | Exenta | No integrar como rendimiento sujeto. Condicionada a Alta censal y mantener la actividad |
| Ayudas agrarias exentas | Pérdida de renta agraria, renovación maquinaria agrícola | Ministerio Agricultura | Rendimiento actividad económica | Exenta | No integrar si encaja en la exención |
| Ayudas agrarias sujetas | ICO-MAPA-SAECA, subvenciones aval SAECA | Ministerio Agricultura | Rendimiento actividad económica | Sujeta y no exenta | Incluir como ingreso de la actividad |
| Ayudas a librerías, salas de cine, artes escénicas y música | Funcionamiento, fondos de libros, reactivación cultural | Ministerio Cultura / Educación | Rendimiento actividad económica | Sujeta y no exenta | Incluir en actividad económica |
| Ayudas de ayuntamientos | Ayudas municipales por destrucción / reparación de bienes | Ayuntamientos / entidades locales | Ganancia patrimonial o actividad, según afectación | Generalmente exentas si cumplen DA 5ª LIRPF | No integrar salvo exceso en reparación |
| Ayudas privadas del empleador | Pago extraordinario de empresa al trabajador por daños personales, vivienda, enseres, vehículo | Empresa empleadora | Normalmente rendimiento del trabajo, pero con exención específica | Exenta hasta el importe de daños acreditados | No integrar la parte exenta; tributa el exceso. Debe ser adicional al salario y con daños acreditados |
| Otras ayudas privadas / donaciones | Donaciones de particulares a damnificados | Particulares | ISD, no IRPF | No tributan en IRPF; posible reducción ISD | No se incluyen como renta en IRPF |

Como podemos comprobar no todas las ayudas por la DANA están exentas. La mayoría de las ayudas destinadas a **reparar destrucción, daños, desalojo o pérdida de bienes** quedan fuera de tributación por la **DA 5ª LIRPF**, pero algunas ayudas de **reactivación, digitalización, avales o funcionamiento empresarial** pueden ser rendimientos de actividad sujetos y no exentos.

La campaña de Renta de 2025 será la primera en la que estas medidas se aplicarán plenamente. El asesor deberá revisar:

- a. la **finalidad** de la ayuda,
- b. la **naturaleza del daño**,
- c. la **documentación** justificativa,
- d. y la **compatibilidad** con otras prestaciones.

La exención recogida es amplia, pero no automática: **la clave está en la finalidad de la ayuda y en la naturaleza del daño**, por lo que exigirá revisar cada caso con rigor.



La Inspección de Trabajo NO puede entrar en el domicilio social de una empresa sin autorización judicial.

Antonio Millán, Abogado, Departamento Laboral de Supercontable - 30/04/2026



En las últimas fechas hemos conocido una decisión del Tribunal Supremo que constituye un auténtico **"bombazo"** y que, de confirmarse como jurisprudencia, supondrá una auténtica revolución en cuanto a la **forma de actuar de la Inspección de Trabajo**.

Nos referimos a la **Sentencia 441/2026**, del 14 de Abril, de la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo que, en síntesis, establece que la Inspección de Trabajo **NO puede entrar** en el domicilio social de una empresa sin autorización judicial.

La postura del Tribunal Supremo tiene una enorme relevancia porque, hasta ahora se había venido considerando que el Inspector o Subinspector de Trabajo, al igual que los inspectores de Hacienda, **podían entrar libremente**, en cualquier momento y sin previo aviso, en el centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y podían permanecer en el mismo.

Es decir, **la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podía ejercer su actuación en las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral**. Y si el empresario se negaba a que el Inspector realizase la inspección, además de enfrentarse a una sanción por **obstrucción a la labor inspectora**, éste podía **requerir que las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad le prestasen apoyo**, auxilio y colaboración en el desempeño de sus funciones, es decir, para **entrar en el centro de trabajo**.

El único límite existente era el referido a la coincidencia del centro de trabajo con el domicilio particular, en casos como el del médico que pasa consulta en su propia casa o el del abogado que tiene establecido su despacho en una dependencia de su domicilio.

En estos casos, cuando el centro de trabajo sometido a inspección coincide con el domicilio de una persona física, el inspector debe obtener su expreso consentimiento y, en caso de que no sea así, obtener la oportuna

autorización judicial, pues así lo exige el Artículo 18.2 de la Constitución, que se refiere a la inviolabilidad del domicilio.

Sin embargo, en la **Sentencia 441/2026**, del 14 de Abril, el Tribunal Supremo extiende esta protección constitucional del domicilio también a las personas jurídicas y establece que la Inspección de Trabajo necesita contar con una orden judicial si quiere entrar en el domicilio social de una empresa, **incluso aunque no haga registro, examen o aprehensión de documentación, ya sea de archivos físicos o informáticos.**

Según el Alto Tribunal, la normativa que regula las inspecciones de trabajo no contempla la exigencia de autorización judicial para realizar la entrada en el domicilio social de una empresa, pero la misma es exigible conforme a la Constitución.



... el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio proclamado en el art. 18.2 de la Constitución no protege únicamente a los seres humanos, sino que las personas jurídicas también son titulares del mismo.

La cuestión que resuelve el Tribunal Supremo se refiere, por tanto, al conflicto entre el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio de una empresa y la facultad de la Inspección de trabajo, prevista en Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de **acordar la entrada en un centro de trabajo** no abierto al público o, en su caso, en el domicilio social de una sociedad mercantil, sin consentimiento de su titular ni autorización judicial.

De hecho, **los Inspectores de Trabajo tienen el carácter legal de autoridad** y están autorizados para entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo.

El Tribunal Supremo, con cita de la **STC 69/1999**, concluye que el domicilio de las personas jurídicas no es protegido como recinto donde se desarrollan los aspectos más privados de la vida humana (como ocurre con las personas físicas), sino solo como el espacio físico donde se dirige la actividad de la persona jurídica y se conservan sus archivos fuera de la vista de terceros.

Partiendo de lo anterior, la Sala concluye, como ya hemos avanzado, que la entrada en el domicilio de una persona jurídica, si su titular no la ha consentido, **exige la previa autorización judicial.**



Pero, ¿qué ocurre si en las mismas dependencias coinciden el domicilio social de la persona jurídica y el centro de trabajo de la empresa?

En esta situación, que es muy frecuente, especialmente en pequeñas y medianas empresas que solo cuentan con un único espacio o establecimiento, la **Sentencia 441/2026**, de 14 de Abril, establece que la mera entrada, aun sin registro ni intervención de archivos físicos o informáticos, en un espacio que es simultáneamente domicilio social de una persona jurídica y centro de trabajo de la empresa requiere de autorización judicial previa.

La única excepción que establece el Tribunal viene dada para el caso de que, entre la zona de oficinas del domicilio social y la zona de centro de trabajo exista una separación física apreciable y, además, la autoridad laboral o sus agentes informen de que su propósito es únicamente acceder a la última para el cumplimiento de sus funciones legalmente previstas. **Solo en ese supuesto no sería necesaria la previa autorización judicial.**

En definitiva, estamos ante una **resolución del Tribunal Supremo** que limita, y de manera muy notable, **la forma de actuar de la Inspección de Trabajo**, consolidada desde hace años, especialmente en lo que se refiere a las pequeñas y medianas empresas, en las que es muy habitual que domicilio social y centro de trabajo coincidan.

Tal es el alcance de esta decisión que, tanto los sindicatos como el colectivo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social han mostrado su rechazo, por entender que se va a dificultar considerablemente a la Inspección **su función de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral.**

Es indiscutible que la exigencia de autorización judicial va a impedir o retrasar intervenciones urgentes, o actuaciones sorpresivas, por parte de la Inspección de Trabajo, y, por tanto, va a imposibilitar la detección rápida o inesperada de irregularidades laborales.



Quedamos a la espera de ver qué aplicación práctica tiene esta decisión del Tribunal Supremo.



Entretanto, puede prepararse para una inspección de trabajo consultando el manual gratuito elaborado por SuperContable sobre **Cómo actuar ante si un inspector visita tu empresa**, o con nuestro **Programa Asesor de Inspecciones de Trabajo**, que le indicará las pautas a seguir para afrontar este *"duro trance"*.

¿Qué ocurre con los contratos de alquiler ahora que *"ha caído"* el Decreto-Ley de la prórroga extraordinaria?

Antonio Millán, Abogado, Departamento Jurídico de Supercontable - 04/05/2026



El Real Decreto-Ley 8/2026, de 20 de marzo, de medidas en el alquiler en respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Irán, aprobado por el Gobierno, y que contemplaba la **limitación extraordinaria de la actualización anual de renta en contratos de arrendamiento de vivienda** y, sobre todo, la más que "famosa" **prórroga extraordinaria de los contratos de arrendamiento de vivienda habitual**, **ha sido derogado**, al no haber sido convalidado por el Congreso de los Diputados.

Durante el tiempo que ha estado vigente, **entre 22 de Marzo y el 29 de Abril de 2026**, se ha venido instando a los inquilinos que pudieran estar afectados por el mismo a que **solicitasen a sus arrendadores la prórroga**

extraordinaria que contemplaba el Real Decreto-Ley, de forma fehaciente (por burofax, por ejemplo), a fin de que, ante las dudas sobre su no convalidación, pudieran beneficiarse de sus efectos en el futuro.

Sin embargo, la derogación de la norma ha traído consigo un mar de dudas, para los propietarios y para los inquilinos, pero también para los operadores jurídicos, porque las distintas situaciones que pueden plantearse a partir de ahora, en función de la vigencia del contrato y de si se ha pedido o no la prórroga, son inéditas en nuestro ordenamiento jurídico.

Antes de analizarlas en detalle, vamos a recordar a nuestros lectores **en qué consiste esta prórroga y a qué contratos de arrendamiento se aplica**.

En el siguiente enlace puede ver **cómo tributa el alquiler de inmuebles**.

¿Qué es la prórroga extraordinaria de los contratos de arrendamiento de vivienda habitual?

Afecta a los contratos de arrendamiento de vivienda habitual sujetos a la Ley 29/1994, de 24 de noviembre, de Arrendamientos Urbanos, vigentes a 22 de Marzo de 2026 (la fecha de entrada en vigor del RD-Ley 8/2026) en los que finalice, antes del **31 de diciembre de 2027**, el periodo de prórroga obligatoria previsto en el artículo 9.1, o el periodo de prórroga tácita previsto en los artículos 10.1 y 10.2.

En estos casos, y **previa solicitud del arrendatario**, se aplicará una prórroga extraordinaria de su duración, por plazos anuales y hasta un máximo de dos años adicionales. Durante esta prórroga se mantendrán los términos y condiciones del contrato en vigor.

La **solicitud** debe ser aceptada obligatoriamente por el arrendador, salvo que:

- Se hayan fijado otros términos o condiciones por acuerdo entre las partes,
- se haya suscrito un nuevo contrato de arrendamiento, o
- el **arrendador haya comunicado**, en los plazos y condiciones del artículo 9.3, la necesidad de ocupar la vivienda.

La prórroga no será de aplicación, por tanto, cuando arrendador y arrendatario acuerden la renovación del contrato de arrendamiento, o la celebración de uno nuevo, con una renta inferior a la prevista en el contrato vigente.

Aquí dispone del **modelo de respuesta del arrendador a la solicitud de prórroga extraordinaria de los contratos de arrendamiento de vivienda habitual por el RD-Ley 8/2026**.

Prórroga solicitada durante la vigencia del RD-Ley 8/2026

En este caso, la postura mayoritaria de los juristas sostiene que, aunque el Real Decreto-Ley 8/2026 no haya sido finalmente convalidado, las prórrogas que **"se hayan activado"** o se hayan puesto en marcha bajo su vigencia **sí surtirán efecto**, porque dicha norma despliega todos sus efectos jurídicos desde su publicación en el BOE.

En consecuencia, si los arrendatarios formularon su solicitud de prórroga mientras el Real Decreto-Ley 8/2026 estuvo vigente, está se aplicará, aunque la norma haya decaído.

Esta tesis, que es la que cuenta con mayor base jurídica, se apoya en la **Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 2023 (recurso 4155/2022)**, dictada en relación con las prórrogas arrendaticias acordadas durante la pandemia por el Real Decreto Ley 11/2020.

Sin embargo, existe otra postura jurídica que sostiene que la prórroga solicitada solo afecta a los contratos de alquiler cuyo vencimiento se haya producido dentro del periodo en el que el RD-Ley 8/2026 ha estado vigente, es decir, a los contratos que finalizasen entre el 22 de Marzo y el 29 de Abril. La base de la misma es que una norma derogada no puede desplegar efectos más allá de su vigencia.



En este caso, el propietario que quiera discutir **la aplicación de la prórroga** tendrá que demandar al inquilino solicitante, que mientras dure el proceso podrá seguir en la vivienda, y esperar a la decisión del Juez.

El arrendatario que se encuentre en esta situación sostendrá, con toda seguridad, que la norma habla de contratos que finalicen antes del 31 de Diciembre de 2027, sin más; y no establece ningún plazo ni ningún condicionante adicional distinto a la mera petición. Además, precisamente en materia arrendaticia es habitual que a un contrato se le aplique una normativa derogada, porque se rige, durante toda su vida, por la normativa vigente en el momento en que se adoptó.

Prórroga no solicitada durante la vigencia del RD-Ley 8/2026

En este supuesto, el debate jurídico que hemos expuesto antes queda al margen, porque si el arrendatario no ha solicitado la prórroga entre el 22 de Marzo y el 29 de Abril, su contrato finalizará en la fecha que tuviera establecida, incluso aunque sea antes del 31 de Diciembre de 2027; **y no será posible ya ni solicitar la prórroga**, ni tampoco pretender que se aplique la misma porque la norma ya no está vigente.

La única posibilidad de prorrogar el contrato, si han finalizado todas las prórrogas que contempla la LAU, es la negociación entre arrendador e inquilino, pero, evidentemente, ya no se cuenta con la garantía de que se mantengan los términos y condiciones del contrato en vigor.

Prórroga solicitada y necesidad del arrendador de ocupar la vivienda.

Esta es la principal excepción que el RD-Ley 8/2026 contempla al funcionamiento de la prórroga extraordinaria.

Pero, para que esta excepción funcione, es necesario que el arrendador sea una persona física (no se aplica a las personas jurídicas); y que, en el contrato inicial se hubiese hecho constar, de forma expresa, la necesidad para el arrendador de ocupar la vivienda arrendada antes del transcurso de cinco años para destinarla a vivienda permanente para sí o sus familiares en primer grado de consanguinidad o por adopción o para su cónyuge en los supuestos de sentencia firme de separación, divorcio o nulidad matrimonial.



Aquí es preciso aclarar que, si antes de alcanzarse los cinco años de contrato, el arrendador **no ha comunicado al inquilino que tiene necesidad de la vivienda arrendada**, especificando la causa de entre las previstas en el párrafo anterior, al menos con dos meses de antelación a la fecha en la que la vivienda se vaya a necesitar, ya no podrá hacerlo.

Hacemos la aclaración porque se ha publicado un criterio, a nuestro juicio erróneo, que sostiene que, si durante los dos años de prórroga extraordinaria, el propietario necesita la vivienda para sí o sus familiares, puede comunicarlo al inquilino y la prórroga no funcionaría.

Sin embargo, conforme al artículo 9.3 de la LAU, es claro que la necesidad del arrendador de ocupar la vivienda arrendada solo cabe antes del transcurso de cinco años, y de hecho, el RD-Ley 8/2026 habla de que el arrendador **"haya comunicado"**, en los plazos y condiciones del artículo 9.3, la necesidad de ocupar la vivienda; por lo que no permite que pueda hacerse durante la **prórroga extraordinaria**.

En conclusión:

- Desde el 30 de Abril **NO es posible solicitar la prórroga extraordinaria** del contrato de alquiler que prevé el RD-Ley 8/2026.
- Si no se ha solicitado la prórroga entre el 22 de marzo y el 29 de Abril, la **prórroga extraordinaria no se aplicará** y el contrato vencerá cuando corresponda, según la LAU o, en su caso, lo pactado por las partes.
- Si se **solicitó la prórroga** y el contrato vencía entre el 22 de marzo y el 29 de Abril, **la prórroga es de aplicación**, sin margen de duda.
- Si se **solicitó la prórroga** durante la vigencia del RD-Ley, pero el contrato vence con posterioridad al 29 de Abril de 2026, se plantea el siguiente debate jurídico, que deberá ser resuelto por los Tribunales:
 - La prórroga es aplicable aunque la norma haya decaído, porque se activó cuando la norma estaba vigente y desplegaba todos sus efectos jurídicos.
 - La prórroga no es aplicable porque el contrato aun no ha vencido y una norma derogada no puede desplegar efectos más allá de su vigencia.
- Para que opere la excepción de necesidad, debió haberse **notificado la misma** antes de que el contrato alcanzase los 5 años de duración; y **NO puede** hacerse durante la **prórroga extraordinaria**.
- Finalmente, desde el 30 de Abril tampoco es aplicable la **limitación extraordinaria del 2% en la actualización anual de la renta de los contratos de arrendamiento de vivienda** establecida en el RD-Ley 8/2026.



Desde **SuperContable.com** ponemos a su disposición el **Programa Abogado de Arrendamientos** con el que podrá resolver todas sus dudas sobre la operativa del alquiler, sea de corta o larga duración, así como ayudarle a redactar contratos y notificaciones.

¿Cómo se contabiliza el resultado del ejercicio cuando existen pérdidas?

#usuarioContenido, #autorContenido - 04/05/2026

En este comentario vamos a dar un repaso a la forma de contabilizar las distintas alternativas que puede acordar la Junta General de cualquier sociedad a la hora de resolver sobre la aplicación del resultado cuando el

ejercicio **ha dado pérdidas**. Si afortunadamente no es su caso, en otro comentario tratamos las opciones **cuando existen beneficios**.

Ante un resultado del ejercicio negativo, lo primero es reclasificar la cuenta de resultados con saldo deudor, independientemente de si se pretende **dejar las pérdidas en el Balance** de la sociedad o compensarlas.

| Registro Contable - Aplicación de resultado negativo | Debe | Haber |
|--|------|-------|
| (121) Resultados negativos ejercicios anteriores | xxx | |
| a (129) Resultados del ejercicio | | xxx |

En este asiento lo lógico es utilizar una subcuenta (**121-**) para reflejar a qué año corresponden tales pérdidas.

Aunque mantener el resultado negativo en el Balance es una posibilidad, resulta poco alentador para la mayoría de usuarios de las cuentas anuales (accionistas, posibles inversores, entidades financieras...) encontrarse un balance con pérdidas arrastradas de otros ejercicios, más aun cuanto mayores son, por lo que **lo más aconsejable es compensarlas en la medida de lo posible**.

En este sentido, tal compensación podemos hacerla a cuenta de:

- Reservas.
- Aportaciones de socios.
- El propio capital de la sociedad.

De lo contrario tocará **esperarse a obtener beneficios en ejercicios siguientes**.

Compensar las pérdidas con reservas.

En el caso de compensar las pérdidas con reservas debemos tener en cuenta que la Reserva Legal, así como cualquier otra reserva no disponible **sólo podrá ser utilizada cuando no existan reservas disponibles suficientes**. Por otro lado, las **Entidades de Reducida Dimensión** que se aplicaran el beneficio fiscal por la **Reserva de nivelación** deberán compensarla en primer lugar.

| Registro Contable - Compensación con reservas | Debe | Haber |
|--|------|-------|
| (11-) Reservas | xxx | |
| a (121) Resultados negativos ejercicios anteriores | | xxx |

Compensar las pérdidas con aportaciones de los socios.

De acordarse una **aportación de los socios para compensar las pérdidas** o si esta fuera obligatoria por una cláusula de los **estatutos**, primero debemos reflejar el desembolso realizado por los socios con la consiguiente entrada de tesorería (o de inmovilizado si se trata de una aportación en especie) y posteriormente la compensación.

| Registro Contable - Aportaciones de socios | Debe | Haber |
|---|------|-------|
| (572) Bancos | xxx | |
| a (118) Aportaciones de socios o propietarios | | xxx |

| Registro Contable - Compensación con aportaciones | Debe | Haber |
|---|------|-------|
|---|------|-------|

| | |
|--|-----|
| (118) Aportaciones Socios o Propietarios | xxx |
| a (121) Resultados negativos ejercicios anteriores | xxx |

Esta aportación de los socios **debe realizarse en la misma proporción a la participación en el capital de la sociedad de cada uno de los socios**. De no respetarse esta proporcionalidad, hecho que suele ocurrir cuando la aportación la realiza solo uno de los socios, la parte que excediese de su porcentaje de participación podría ser considerada un ingreso por donación para la sociedad en caso de comprobación tributaria (siempre que la sociedad no fuese unipersonal), por lo que si no se ponen de acuerdo todos los socios habrá que utilizar **otras formas de aportar fondos a la sociedad** de ser necesario.

Reducir el capital para paliar las pérdidas.

Una última solución que puede adoptar la Junta General, aunque **más costosa (requiere escritura notarial e inscripción registral)**, es reducir el capital en la cuantía de las pérdidas, siempre que el capital social no se quede por debajo del mínimo legal obligatorio para el tipo de sociedad.

| Registro Contable - Reducción de capital | Debe | Haber |
|--|------|-------|
| (100) Capital social | xxx | |
| a (121) Resultados negativos ejercicios anteriores | | xxx |

Además, debe conocerse que esta reducción tiene carácter obligatorio en las **sociedades anónimas** cuando las pérdidas hayan disminuido su patrimonio neto por debajo de las dos terceras partes de la cifra del capital, siempre que haya transcurrido un ejercicio social sin haberse recuperado el patrimonio neto.

Implicación fiscal de las pérdidas:

Vistas las opciones existentes y su registro contable, **no podemos olvidar el efecto fiscal** que supone la obtención de pérdidas. En este sentido, debemos recoger la **reducción del impuesto sobre beneficios** a pagar en el futuro derivada de la existencia de bases imponibles negativas pendientes de compensación, como si de un crédito contra la Administración se tratase.

| Registro Contable - Crédito fiscal por pérdidas a compensar | Debe | Haber |
|---|------|-------|
| (4745) Créditos por pérdidas a compensar del ejercicio | xxx | |
| a (6301) Impuesto diferido | | xxx |

A diferencia de lo que ocurría en los asientos anteriores en donde se registraba el total de la pérdida contable, en este asiento reflejamos la base imponible negativa obtenida a nivel de cuota, es decir, **el producto de multiplicar la base imponible negativa pendiente de compensación por el tipo de gravamen esperado**, que de no estimarse cambios legislativos, será el mismo **tipo por el que nos tocaría tributar** de haber obtenido un resultado positivo.

Posteriormente, en el ejercicio en que nos deduzcamos las bases imponibles negativas pendientes de compensación, revertiremos el asiento presentado.



Desde **SuperContable.com** ponemos a tu disposición el **Servicio PYME** con el que podrás acceder a las bases de datos de consulta contable, fiscal, laboral y mercantil, entre otras, que te permitirán conocer en todo momento cual es el asiento que debes realizar en cada situación, así como su implicación fiscal.

LIBROS GRATUITOS



Prepárate para la Factura Electrónica

DESCARGAR GRATIS



Libro Cierre Contable y Fiscal para PYMES

DESCARGAR GRATIS



45 Casos Prácticos

DESCARGAR GRATIS

PATROCINADOR



NOVEDADES 2024

Contables
Fiscales
Laborales
Cuentas anuales
Bases de datos

INFORMACIÓN

Quiénes somos
Política protección de datos
Contacto
Email
Foro SuperContable

ASOCIADOS



Copyright RCR Proyectos de Software. Reservados todos los derechos.