SuperFactu
Una herramienta de Super Contable


Adáptate a VeriFactu sin complicaciones
PRUÉBALO GRATIS
50% de descuento para siempre con tu Plan Anual

Boletín semanal

Boletín nº32 25/08/2026

NOTICIAS

Amortización del fondo de comercio en empresas de reducida dimensión: un lío legal de más de 11 años llega al Supremo.

El Alto Tribunal determinará qué coeficiente de amortización acelerada del fondo de comercio corresponde aplicar a las empresas de reducida dimensión: el 7,5% o el 10% anual.

El Gobierno reforzará el control de las bajas médicas recurrentes ante el fuerte aumento del gasto en incapacidad temporal

La Seguridad Social intensificará la vigilancia sobre los trabajadores que acumulen dos o más procesos de incapacidad temporal en un mismo año.

Alerta de disfunciones en la integración y compensación de ganancias y pérdidas patrimoniales en el IRPF.

SuperContable.com 24/08/2026

La burocracia le cuesta a los autónomos 226 horas y casi 3.400 euros al año

SuperContable.com 18/08/2026

FORMACIÓN

COMENTARIOS

Problemática fiscal y contable en las ventas online

¿Tienes dudas sobre la fiscalidad y las gestiones que conlleva un negocio online? Si vas a lanzar tu tienda electrónica o quieres vender en marketplaces, si eres creador de contenido, ofreces cursos digitales o gestionas clientes que operan en internet, este seminario está diseñado para ti.

JURISPRUDENCIA

STSJ Galicia nº 2879/2026. Audiencia previa y despido improcedente

La Sala determina declara un despido disciplinario improcedente por considerarse que la audiencia previa de 45 minutos no garantiza defensa real al trabajador

NOVEDADES LEGISLATIVAS

COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA - Impuestos (BOE nº 201 de 17/08/2026)

Decreto Foral Legislativo 2/2026, de Armonización Tributaria, que modifica el IVA y el Impuesto sobre el Valor de la Producción de la Energía...

CONSULTAS TRIBUTARIAS

Sujeción a IVA de un contrato de suministro con fabricante de bebidas que entrega dinero

Los tribunales aclaran cómo hacer correctamente el trámite de audiencia en un despido

El reconocimiento de audiencia previa no significa que la empresa pueda limitarse a abrir un trámite de alegaciones para cumplir esta garantía con el trabajador.

ARTÍCULOS

Cómo solucionar un error en el modelo 200 de declaración del Impuesto sobre Sociedades.

La forma de proceder para subsanar errores en la declaración del Impuesto sobre Sociedades ya presentada depende del periodo al que se refiera y del motivo de la rectificación.

CONSULTAS FRECUENTES

¿Puede la empresa que administro pagar mi cuota de autónomos? ¿Cómo se contabilizaría?

Es habitual que la cuota de autónomos se cargue en la cuenta bancaria de la sociedad sin que el administrador proceda a su restitución.

FORMULARIOS

Carta de despido disciplinario por manipular el registro de la jornada.

Modelo de carta de despido disciplinario por manipular el registro de la jornada.

mediante abonos en función de las compras realizadas.

Consulta DGT V1297-26. Firma contrato con fabricante de bebidas en virtud del cual éste le entrega una cantidad de dinero que se irá aplicando...

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



SuperContable.com

Boletín nº32 25/08/2026

Amortización del fondo de comercio en empresas de reducida dimensión: un lío legal de más de 11 años llega al Supremo.

***Equipo de Redacción**, SuperContable.com - 24/08/2026*

- *El Tribunal Supremo ha admitido a trámite un recurso de casación para determinar qué*

coeficiente de amortización acelerada del fondo de comercio corresponde aplicar a las empresas de reducida dimensión: el 7,5% o el 10% anual.

- *La duda arrastra más de once años sin resolverse desde la reforma de la Ley 22/2015, lo que denota una deficiente técnica legislativa empleada.*



El Tribunal Supremo ha decidido admitir a trámite un recurso de casación que puede resultar decisivo para las empresas de reducida dimensión (ERD) que amortizan fiscalmente su fondo de comercio. Mediante Auto de 24 de junio de 2026 (**ATS 6168/2026, recurso n.º 5380/2025**), la Sala de lo Contencioso-Administrativo aprecia interés casacional objetivo para aclarar un problema normativo que se arrastra desde la reforma operada por la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas.

La cuestión de fondo es tan sencilla de enunciar como compleja de resolver: ¿qué coeficiente multiplicador corresponde aplicar a la amortización acelerada del fondo de comercio en las ERD? Por un lado, el artículo 103.5 de la Ley 27/2014, del Impuesto sobre Sociedades (LIS), remite a un multiplicador de **1,5, lo que arroja un porcentaje del 7,5% anual** (5% x 1,5). Por otro, el artículo 103.1 LIS, en relación con el vigente artículo 12.2, permitiría aplicar el multiplicador general de **2, es decir, un 10% anual** (5% x 2).

*En el siguiente enlace puede ver las **tablas oficiales de amortización del inmovilizado**.*

El caso que ha llegado al Supremo.

El litigio que ha dado pie a este pronunciamiento tiene su origen en la actividad económica de un matrimonio, cotitular al 33,33% de una farmacia mediante una comunidad de bienes. **Ambos cónyuges compartían el mismo negocio, pero en sus autoliquidaciones de IRPF de los ejercicios 2017 y 2018 aplicaron criterios distintos**: uno de ellos amortizó el fondo de comercio al 10% (multiplicador 2), mientras que su cónyuge aplicó el 7,5% (multiplicador 1,5).

La Administración tributaria inició un procedimiento de comprobación limitada y regularizó la situación del primero, exigiéndole aplicar también el coeficiente del 7,5%. El resultado fue un **acuerdo de liquidación por importe de 50.464,35 euros**, confirmado después tanto por el Tribunal Económico-Administrativo Regional de la Comunidad Valenciana como por la Sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana de 28 de mayo de 2025, que avaló la tesis de la Administración.

Una norma que remite a un artículo derogado.

El origen de toda la controversia está en la deficiente coordinación entre los preceptos de la LIS tras la reforma de 2015. El artículo 103.5 LIS, que fija el multiplicador de 1,5 para las ERD, se remite expresamente al artículo 13.3 de la misma ley, un precepto que fue derogado por la Disposición Final Quinta de la Ley 22/2015. Esa misma reforma modificó el artículo 12.2 LIS, que ahora regula de forma general la amortización del fondo de comercio con un límite del 5% anual, sin mencionar expresamente ningún incentivo adicional para las ERD.

*En el siguiente enlace puede ver la **amortización fiscal del fondo de comercio**.*

El propio Tribunal Supremo no ha dudado en señalar en su auto la **"deficiente técnica utilizada por el Legislador"**, con infracción, a su juicio, del principio de buena regulación del artículo 129 de la Ley 39/2015. El recurrente, por su parte, defiende que el artículo 12.1.a) LIS incluye desde 2015 una categoría residual de **"otros elementos" con un coeficiente lineal máximo del 10%**, que permitiría encajar el fondo de comercio y aplicar sobre ella el multiplicador general del artículo 103.1, alcanzando así el 10% de amortización anual.

Qué supone este auto y qué queda pendiente.

Conviene precisar que este documento es únicamente un auto de admisión: el Tribunal Supremo no ha resuelto todavía el fondo del asunto, sino que se ha limitado a apreciar que existe interés casacional objetivo para formar jurisprudencia sobre la cuestión. La sentencia definitiva, que se dictará en un momento posterior, deberá interpretar los artículos 103.1, 103.5 y 12.2 LIS, sin perjuicio de que pueda extenderse a otros preceptos si así lo exige el debate procesal.

En el siguiente enlace puede ver un ***caso práctico sobre la amortización contable del fondo de comercio****.*

La importancia práctica de este pronunciamiento futuro va más allá del Impuesto sobre Sociedades, ya que la remisión del artículo 28.1 de la Ley 35/2006 (IRPF) a las normas del IS hace que el criterio que finalmente fije el Supremo **afecte también a los autónomos en estimación directa** con actividades económicas que tengan activado un fondo de comercio. Se trata, en definitiva, de una cuestión que **puede afectar a un elevado número de ERD y de contribuyentes en IRPF**, por lo que conviene seguir de cerca la evolución del recurso 5380/2025 hasta que se dicte sentencia.



*Desde **SuperContable.com** ponemos a su disposición el **Servicio PYME** con el que podrá acceder a las bases de datos de consulta contable, fiscal y laboral, entre otras, que le permitirán resolver las dudas que se le presenten a la hora de llevar la gestión administrativa de su negocio o de los clientes.*

El Gobierno reforzará el control de las bajas médicas recurrentes ante el fuerte aumento del gasto en incapacidad temporal

***Equipo de Redacción**, SuperContable.com - 11/08/2026*

- *La Seguridad Social intensificará la vigilancia sobre los trabajadores que acumulen dos o más procesos de **incapacidad temporal** en un mismo año.*

- *La razón es el fuerte crecimiento de las bajas laborales y una elevada concentración de los episodios en un número reducido de los empleados.*



Fuente: **SuperContable**.

El incremento de las bajas laborales se ha convertido en uno de los principales asuntos de preocupación para la Seguridad Social. El crecimiento del número de **procesos de incapacidad temporal**, su mayor duración y el impacto que están teniendo sobre las cuentas públicas han llevado al Gobierno a plantear un mayor seguimiento de aquellos trabajadores que encadenen varias bajas durante un mismo ejercicio.

La medida sigue las recomendaciones planteadas por la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF), que ha advertido del fuerte aumento del gasto asociado a la incapacidad temporal durante los últimos años. Los datos analizados por el organismo muestran que el gasto se ha triplicado en la última década, mientras que la incidencia de este tipo de procesos aumentó **cerca de un 60%** entre 2017 y 2024.

Uno de los aspectos que más preocupa es la concentración de las bajas. Esta circunstancia que ha llevado a plantear una mayor vigilancia sobre los casos recurrentes.

*Aproximadamente una cuarta parte de los trabajadores acumula más de la mitad de todos los episodios de **incapacidad temporal**.*

El objetivo de este control no implica considerar fraudulentas las bajas de manera generalizada, sino detectar situaciones que puedan requerir un seguimiento específico y mejorar la coordinación de los **organismos encargados de gestionar la incapacidad temporal**.

De hecho, desde la propia Seguridad Social se ha insistido en que la mayoría de estos procesos están respaldados por un diagnóstico médico y responden a patologías reales. La ministra de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Elma Saiz, ha defendido además que el incremento de las bajas médicas *"no es responsabilidad de los trabajadores"*, señalando la existencia de factores laborales, sanitarios y sociales que ayudan a explicar su evolución.

El crecimiento de las **incapacidades temporales** está teniendo también un efecto directo sobre las cuentas de la Seguridad Social. Durante los seis primeros meses de 2026 se destinaron **9.502 millones de euros** al pago de estas prestaciones, aproximadamente un **10% más que en el mismo periodo del año anterior**.

La cifra supone que, cuando apenas había transcurrido la mitad del ejercicio, ya se había consumido alrededor del **80% del presupuesto previsto para bajas laborales durante todo el año**.

El volumen de gasto sitúa a la **incapacidad temporal** entre las prestaciones con mayor impacto en las cuentas de la Seguridad Social. Como referencia, el desembolso conjunto destinado durante esos mismos seis meses a determinadas **pensiones no contributivas**, complementos a mínimos, **Ingreso Mínimo Vital** y otros subsidios alcanzó los 9.958 millones de euros, apenas un 4,8% más que el destinado a incapacidad temporal.

A este incremento del gasto contribuye no solo el mayor número de procesos, sino también el aumento de su duración. Cada día, alrededor de **1,2 millones de personas no acuden a su puesto de trabajo por encontrarse en situación de incapacidad temporal**, según los datos recogidos en los informes sobre absentismo.

El problema también tiene una importante repercusión sobre las empresas y el conjunto de la economía. La tasa de absentismo alcanzó en 2025 un **máximo histórico del 7,6% de las horas pactadas**, y las bajas médicas representaron aproximadamente el 78% del total de las ausencias.

Estos datos han alimentado el debate sobre las causas del crecimiento de las bajas laborales y las posibles **medidas para contenerlo**. Sin embargo, los especialistas advierten de que el fenómeno responde a múltiples factores y que no puede explicarse únicamente por un posible uso indebido de las incapacidades temporales.

Entre los problemas señalados figura la saturación de la atención primaria, que puede retrasar tanto el diagnóstico como el seguimiento y la concesión del alta médica. También ha cambiado de forma significativa el peso de determinadas patologías.

Especialmente relevante es el aumento de las incapacidades relacionadas con la **salud mental y el estrés**, que han crecido un 111% durante los últimos cinco años.

Este tipo de patologías se ha convertido en la segunda causa de **incapacidad temporal** por número de procesos y destaca especialmente por su duración. Una baja relacionada con un trastorno de salud mental puede prolongarse entre dos y cuatro veces más que determinados procesos derivados de lesiones físicas.

El aumento de la **duración media de las bajas** supone uno de los principales retos para reducir el gasto y facilitar la reincorporación de los trabajadores.

Por ello, además de reforzar el seguimiento de los procesos recurrentes, el Gobierno y los agentes sociales mantienen abierta una mesa de diálogo para analizar la evolución de la **incapacidad temporal** y estudiar posibles medidas.

El reto es contener un gasto que continúa creciendo y mejorar el funcionamiento del sistema sin convertir el incremento de las bajas en una sospecha generalizada sobre los trabajadores, especialmente cuando una parte relevante de los procesos está relacionada con problemas sanitarios, laborales y de salud mental que requieren seguimiento y tratamiento.

Sin lugar a dudas, el incremento de las ausencias al trabajo es uno de los principales quebraderos de cabeza para las empresas; por eso, dentro de nuestro **manual para luchar contra el absentismo laboral** le explicamos, entre otros aspectos:

- **Qué puede hacer la empresa para prevenirlo.**
- **Las sanciones a trabajadores por faltas al trabajo**
- **¿Despido por faltas de asistencia** o por **realizar trabajo incompatibles con la baja?**.
- **Con qué debe tener cuidado la empresa al sancionar o despedir**



Alerta de disfunciones en la integración y compensación de ganancias y pérdidas patrimoniales en el IRPF.

Equipo de Redacción, *SuperContable.com - 24/08/2026*

- *El Consejo para la Defensa del Contribuyente advierte de una asimetría en el IRPF que puede obligar a tributar por ganancias patrimoniales ficticias cuando la venta de participaciones no cotizadas resulta impagada.*

- *Se plantean tres alternativas normativas para evitar que la deuda tributaria generada no corresponda con el ingreso real.*



El Consejo para la Defensa del Contribuyente ha aprobado la **Propuesta 2/2026**, en la que alerta de una disfunción en el **régimen de integración y compensación de ganancias y pérdidas patrimoniales del IRPF**. El origen de la propuesta es una queja concreta (7552-25) que, según el organismo, **evidencia un resultado incompatible con el principio constitucional de capacidad económica**: la posibilidad de tributar por una renta ficticia o inexistente.

El caso que lo motiva es el de un autónomo jubilado, con rentas modestas, que en 2021 **vendió participaciones de una sociedad no cotizada por 100.000 euros**. Esa ganancia se integró en la base del ahorro y generó una deuda tributaria de 20.627,69 euros. El comprador nunca pagó el precio pactado; tras un proceso judicial que reconoció el crédito pero no logró ejecutarlo, este **quedó declarado definitivamente incobrable** en 2024.

*Acceda a nuestro un **simulador de Integración y Compensación de Rentas de la Base Imponible del Ahorro**.*

Una pérdida que nunca compensa del todo la ganancia.

El problema surge porque **la pérdida derivada del crédito incobrable no se integra, a efectos fiscales, en la misma base que la ganancia original**. Al no derivar de una transmisión, debe imputarse a la **base imponible general**, sujeta a límites mucho más estrictos que los aplicables al ahorro: solo puede compensarse con otras ganancias patrimoniales equivalentes del mismo ejercicio o, alternativamente, con el **25% de otras rentas generales**, con un margen de cuatro ejercicios para hacerlo.

Con base en las estadísticas del IRPF de la AEAT, el Consejo calcula que en Andalucía, lugar de residencia del sujeto del caso expuesto, solo el 0,43% de los declarantes incluyó este tipo de pérdidas en 2024, y apenas el 6,4% dispuso de ganancias generales con las que compensarlas. En un escenario estadísticamente razonable, el contribuyente afectado **únicamente lograría recuperar poco más del 50% de la pérdida patrimonial sufrida**, incluso repartiéndola en los cinco ejercicios disponibles.

*En el siguiente enlace puede ver **cómo aprovechar las pérdidas por disolución de sociedades para compensar ganancias**.*

Una doctrina constitucional que vuelve a activarse.

El Consejo sustenta su propuesta en la sólida doctrina que el Tribunal Constitucional ha desarrollado desde principios de siglo sobre las llamadas "rentas ficticias": **la prohibición de someter a gravamen situaciones que no son expresivas de capacidad económica** real, potencial o virtual. Cita expresamente la STC 194/2000, la STC 182/2021 -dictada en el marco de la **declaración de inconstitucionalidad del impuesto municipal sobre plusvalías**- y la STC 67/2023.

El paralelismo con la plusvalía municipal no es casual: se trata de la misma línea doctrinal que llevó a reformar aquella figura tributaria. El propio Consejo reconoce que el caso analizado es "marginal y extravagante", pero insiste en que, detrás de él, hay una **injusticia material palpable** que afecta especialmente a contribuyentes vulnerables con rentas reducidas.

Tres alternativas para corregir la norma.

Para paliar esta disfunción, el organismo plantea tres vías normativas. La primera consiste en **permitir, de forma opcional, el criterio de caja** para imputar la ganancia patrimonial cuando la contraprestación pactada resulte impagada y reclamada judicialmente, de modo que la tributación se posponga hasta el cobro efectivo. La segunda opción habilitaría la **imputación cautelar de la pérdida al mismo ejercicio en que se declaró la ganancia original**, revirtiendo la situación si finalmente se recupera el crédito. La tercera alternativa permitiría compensar íntegramente la pérdida **en el ejercicio en que se acredita el impago**, con el límite habitual de cuatro años de prescripción, aunque el propio Consejo admite que genera una asimetría entre bases imponibles.

Acceda a nuestro **manual del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)**.

Por ello, el Consejo destaca la segunda opción como la vía más sencilla de implementar al extender un mecanismo que ya existe en la normativa: el artículo 23.1.a) LIRPF, que permite deducir **créditos de dudoso cobro** en los rendimientos del capital inmobiliario cuando media reclamación judicial, aplicándolo también a las ganancias patrimoniales derivadas de la venta de participaciones.



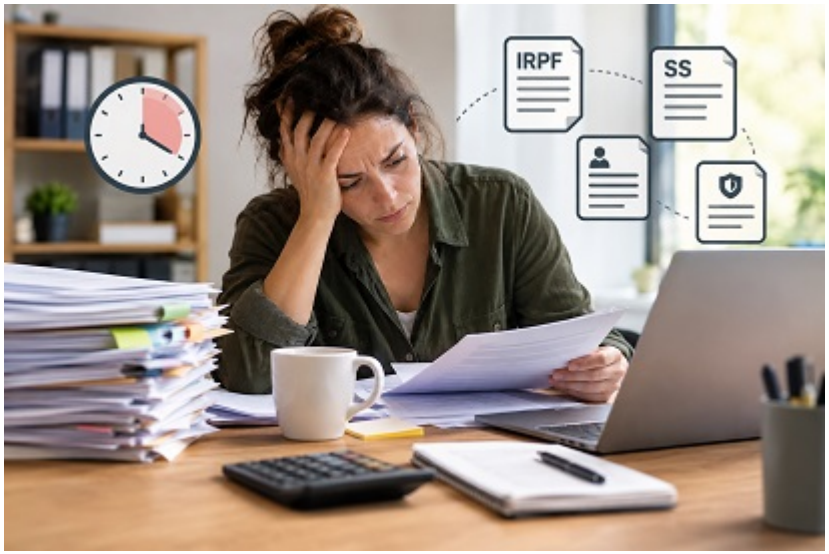
*Desde **SuperContable.com** ponemos a su disposición el **Servicio PYME** con el que podrá acceder a las bases de datos de consulta contable, fiscal y laboral, entre otras, que le permitirán resolver las dudas que se le presenten a la hora de llevar la gestión administrativa de su negocio o de los clientes.*

La burocracia le cuesta a los autónomos 226 horas y casi 3.400 euros al año

***Equipo de Redacción**, SuperContable.com - 18/08/2026*

- *Los trabajadores por cuenta propia dedican más de cuatro horas semanales a atender sus obligaciones fiscales, laborales y de Seguridad Social.*

- *La carga administrativa ha aumentado respecto a 2025 y resulta especialmente elevada para los autónomos que, además, cuentan con trabajadores contratados.*



La gestión administrativa se ha convertido en una parte cada vez más importante de la jornada de los trabajadores autónomos. Según los últimos cálculos de la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA), el colectivo dedica una media de **226 horas al año** a realizar trámites y cumplir sus distintas obligaciones con las administraciones.

La cifra equivale a más de cuatro horas semanales que el profesional deja de dedicar a su actividad o detrae de su tiempo de descanso. Además, supone un incremento respecto de las **200 horas anuales** que la propia organización estimaba a finales de 2025.

> Entre las razones que explicarían este aumento, resaltan las nuevas obligaciones generadas por distintos cambios normativos como el **nuevo sistema de cotización por tramos** o las novedades de **compatibilidad entre trabajo y pensión para autónomos**.

¿Cuánto cuesta la burocracia a un autónomo?

Además del tiempo empleado, ATA ha tratado de cuantificar económicamente el impacto de estas obligaciones. Para ello, asigna un valor de **15 euros a cada hora** destinada a gestiones administrativas.

Aplicando esta valoración a las 226 horas anuales, el resultado es un coste estimado de **3.390 euros por autónomo al año**. No se trata, por tanto, de una cantidad que el trabajador por cuenta propia tenga que desembolsar directamente, sino del valor económico que la organización atribuye al tiempo dedicado a estas tareas.

Llevado al conjunto de los más de 3,47 millones de autónomos existentes en España, ATA calcula que la carga administrativa representa **más de 780 millones de horas y alrededor de 11.770 millones de euros anuales**.

El dato adquiere mayor dimensión si se compara con el tiempo total de trabajo. Según la organización, los autónomos realizan jornadas medias de unas **47 horas semanales**, de las cuales al menos cuatro terminarían destinándose a trámites administrativos.

Tener trabajadores aumenta las obligaciones

La carga puede ser todavía mayor para quienes no solo trabajan por cuenta propia, sino que además actúan como empleadores. Cerca de **un millón de autónomos tienen trabajadores contratados**, según los datos difundidos por ATA.

En estos casos, a las obligaciones propias del autónomo se añaden las derivadas de mantener una plantilla y cumplir la normativa laboral y de Seguridad Social correspondiente.

Contratación, nóminas, cotización, altas y bajas, registro de jornada o prevención de riesgos laborales forman parte de una gestión empresarial que se suma a las obligaciones fiscales y administrativas vinculadas a la propia actividad.

Reducir las cargas administrativas, entre las principales demandas

La reducción de la burocracia se ha convertido, de hecho, en una de las principales preocupaciones del colectivo. Según los datos de ATA, **el 40,7 % de los autónomos consultados considera prioritaria una disminución de las cargas administrativas**.

Entre las propuestas planteadas se encuentra reducir la frecuencia con la que deben realizarse determinadas declaraciones fiscales, pasando en algunos casos de cuatro presentaciones anuales a dos o incluso una.

El debate, por tanto, no se limita al número de trámites existentes, sino también al **tiempo que exige su cumplimiento y al coste de oportunidad que representa para las actividades de menor tamaño**, en las que con frecuencia es el propio autónomo quien debe asumir directamente buena parte de estas gestiones.

Sujeción a IVA de un contrato de suministro con fabricante de bebidas que entrega dinero mediante abonos en función de las compras realizadas.

***Dirección General de Tributos**, Consulta Vinculante nº V1297-26. Fecha de Salida: - 27/05/2026*

Información complementaria de la consulta:

- **¿Qué es el "devengo" con respecto a la aplicación del IVA?**
- **¿Qué hechos imponibles existen respecto del IVA en la entrega de bienes?**
- **¿Qué tipo de errores pueden producirse al aplicar el IVA?**
- **¿Cuáles son los tipos de IVA que existen actualmente?**

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

La entidad consultante ha firmado un contrato con un fabricante de bebidas en virtud del cual éste le entrega una cantidad de dinero que se irá aplicando mediante abonos, en función de las compras que la consultante realice, durante la vigencia del contrato. La consultante asume en virtud de este contrato una obligación de adquirir los productos del citado proveedor.

CUESTIÓN PLANTEADA

Si la operación consultada está sujeta al Impuesto sobre el Valor Añadido

CONTESTACION-COMPLETA:

1.- De acuerdo con el artículo 4, apartado Uno, de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido (BOE de 29 de diciembre), “estarán sujetas al Impuesto las entregas de bienes y prestaciones de servicios realizadas en el ámbito espacial del Impuesto por empresarios o profesionales a título oneroso, con carácter habitual u ocasional, en el desarrollo de su actividad empresarial o profesional, incluso si se efectúan en favor de los propios socios, asociados, miembros o partícipes de las entidades que las realicen.”.

A tales efectos, el artículo 5.Uno, letras a) y d) de la Ley 37/1992, dispone que a los efectos de lo dispuesto en dicha Ley, se reputarán empresarios o profesionales, entre otros, a:

“a) las personas o entidades que realicen las actividades empresariales o profesionales definidas en el apartado siguiente de este artículo

No obstante, no tendrán la consideración de empresarios o profesionales quienes realicen exclusivamente entregas de bienes o prestaciones de servicios a título gratuito, sin perjuicio de lo establecido en la letra siguiente.

(…).”.

En este sentido, el apartado dos del mismo artículo 5 de la Ley 37/1992 define las actividades empresariales o profesionales como *“las que impliquen la ordenación por cuenta propia de factores de producción materiales y humanos o de uno de ellos, con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios.*

En particular, tienen esta consideración las actividades extractivas, de fabricación, comercio y prestación de servicios, incluidas las de artesanía, agrícolas, forestales, ganaderas, pesqueras, de construcción, mineras y el ejercicio de profesiones liberales y artísticas.”.

En consecuencia, la consultante y el fabricante de bebidas tienen la condición de empresario o profesional y estarán sujetas al Impuesto sobre el Valor Añadido las entregas de bienes y prestaciones de servicios que en el ejercicio de su actividad empresarial o profesional realicen en el territorio de aplicación del Impuesto.

2.- Por otra parte, en relación con el compromiso de compra de los productos de la entidad fabricante de bebidas por parte de la consultante, debe señalarse que el artículo 11 de la Ley 37/1992 establece que *“se entenderá por prestación de servicios toda operación sujeta al citado tributo que, de acuerdo con esta Ley, no tenga la consideración de entrega, adquisición intracomunitaria o importación de bienes.”.*

En su apartado Dos, ordinal 5º, se especifica que, en particular, *“se considerarán prestaciones de servicios:*

5.º Las obligaciones de hacer y no hacer y las abstenciones estipuladas en contratos de agencia o venta en exclusiva o derivadas de convenios de distribución de bienes en áreas territoriales delimitadas.”.

Según se deduce del escrito de consulta la consultante ha asumido un compromiso de adquirir los productos del fabricante de bebidas que le entrega una determinada cantidad de dinero que se irá amortizando mediante abonos en

función de las compras que la consultante realice durante la vigencia del contrato.

De acuerdo con lo expuesto, tiene la consideración de prestación de servicios efectuada por la consultante para el fabricante, el compromiso de adquisición de las bebidas suministradas por dicho fabricante.

Por su parte, el artículo 78, apartado tres, número 2º de la Ley 37/1992 dispone que no se incluirán en la base imponible de las operaciones sujetas al Impuesto:

"2.º Los descuentos y bonificaciones que se justifiquen por cualquier medio de prueba admitido en derecho y que se concedan previa o simultáneamente al momento en que la operación se realice y en función de ella.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación cuando las minoraciones de precio constituyan remuneraciones de otras operaciones."

De acuerdo con la escasa información suministrada y a falta de otros elementos probatorios, bajo la premisa de que las cantidades a que se refiere el escrito de consulta abonadas por el fabricante a la consultante, no tienen la consideración de un descuento o bonificación en precio acordado con el fabricante correspondiente a las entregas de bebidas que entregará a la misma, si no que constituyen la contraprestación de la prestación de servicios referida en el artículo 11.dos, número 5º de la Ley.

Por tanto, **estará sujeta y no exenta del Impuesto sobre el Valor Añadido la prestación de servicios efectuada por la consultante en favor del fabricante, consistente en la obligación que asume de compra de la bebida que es suministrada por dicho proveedor.**

La consultante estará obligada a efectuar la repercusión del Impuesto sobre el Valor Añadido que grava la referida operación sobre el destinatario de esta mediante la correspondiente factura, a tenor de lo dispuesto en el artículo 88 de la Ley, así como a liquidar e ingresar las cuotas devengadas en la Hacienda Pública. El tipo impositivo aplicable a dicha operación es el general del 21 por ciento.

2.- 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.



Tributación de la donación de la nuda propiedad de una plaza de garaje a su hija.

***Dirección General de Tributos**, Consulta Vinculante nº V1329-26. Fecha de Salida: - 29/05/2026*

Información complementaria de la consulta:

- **¿Qué ganancias y pérdidas patrimoniales están exentas en el IRPF?**
- **¿Qué es la nuda propiedad?**
- **¿Quién es titular del patrimonio estando casados en gananciales?**
- **Qué son las ganancias y pérdidas patrimoniales y como integrarlas en el IRPF**

- **¿Cómo tributa la renuncia a una herencia en el IRPF?**

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

La consultante y su esposo son propietarios de un garaje en régimen de sociedad de gananciales. Manifiestan su intención de donar la nuda propiedad de dicho inmueble a su hija, reservándose el usufructo.

CUESTIÓN PLANTEADA

Tributación de la donación en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

CONTESTACION-COMPLETA:

La donación de la nuda propiedad de un inmueble generará en la persona donante una ganancia o pérdida patrimonial, al producirse una alteración en la composición de su patrimonio que da lugar a una variación en su valor, de acuerdo con lo previsto en el artículo 33.1 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 de 29 de noviembre), en adelante LIRPF, que se cuantificará por diferencia entre los valores de adquisición y de transmisión, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 34 y siguientes de la Ley del Impuesto, valores que vienen definidos en los artículos 35 y 36, para las transmisiones onerosas y lucrativas, respectivamente.

En las transmisiones onerosas, el valor de adquisición será el importe real por el que la adquisición se hubiera efectuado, más el coste de las inversiones y mejoras, en su caso, efectuadas y los gastos y tributos inherentes a la

adquisición, excluidos los intereses, que hubieran sido satisfechos por el adquirente.

El valor de transmisión será el importe real por el que la enajenación se hubiera efectuado, del que se deducirán los gastos y tributos inherentes a la transmisión que hubieran sido satisfechos por el transmitente. Por importe real del valor de enajenación se tomará el efectivamente satisfecho, siempre que no resulte inferior al normal de mercado, en cuyo caso prevalecerá éste.

El artículo 36 de la citada Ley establece que *"Cuando la adquisición o la transmisión hubiera sido a título lucrativo se aplicarán las reglas del artículo anterior, tomando por importe real de los valores respectivos aquellos que resulten de la aplicación de las normas del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, sin que pueda exceder del valor de mercado.*

(…)".

Por tanto, la cuantificación de la ganancia o pérdida patrimonial se realizará por diferencia entre el valor de transmisión de la nuda propiedad (el que resulte de la aplicación de las normas del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones) y el valor de adquisición en la parte que correspondiera a la nuda propiedad.

Para la determinación de qué parte del valor del inmueble se corresponde con el usufructo y con la nuda propiedad se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 26 a) de la Ley 29/1987, de 18 de diciembre, del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, el cual establece que:

"a) El valor del usufructo temporal se reputará proporcional al valor total de los bienes, en razón del 2 por 100 por cada período de un año, sin exceder del 70 por 100.

En los usufructos vitalicios se estimará que el valor es igual al 70 por 100 del valor total de los bienes cuando el usufructuario cuente menos de veinte años, minorando a medida que aumenta la edad, en la proporción de un 1 por

100 menos por cada año más con el límite mínimo del 10 por 100 del valor total. El valor del derecho de nuda propiedad se computará por la diferencia entre el valor del usufructo y el valor total de los bienes. En los usufructos vitalicios que, a su vez, sean temporales, la nuda propiedad se valorará aplicando, de las reglas anteriores, aquella que le atribuya menor valor.

(…)".

Por lo tanto, **el valor de transmisión de la nuda propiedad será la diferencia del valor total del inmueble restándole el valor del usufructo en el momento que se produzca la donación**, pudiendo utilizar la misma proporción para determinar qué parte del valor de adquisición corresponde a la nuda propiedad y al usufructo.

Si se generase una pérdida patrimonial no se computaría por aplicación de lo dispuesto en la letra c) del apartado 5 del artículo 33 de la Ley del Impuesto, según el cual no se computarán como pérdidas patrimoniales, entre otras, las debidas a transmisiones lucrativas por actos ínter vivos o a liberalidades.

La ganancia patrimonial que se obtuviera se integraría en la base imponible del ahorro, al derivar de una transmisión, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49 de la Ley del Impuesto.

Por último, debe indicarse que no corresponde a este Centro Directivo realizar la cuantificación de la ganancia patrimonial obtenida, al no corresponderle la fijación de los hechos que determinan la cuantificación del Impuesto.

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.



Los tribunales aclaran cómo hacer correctamente el trámite de audiencia en un despido

Pablo Belmar, Departamento Laboral de Supercontable - 18/08/2026



El trámite de audiencia, reservado tradicionalmente para representantes de los trabajadores y supuestos específicos señalados por convenio o contrato individual, es hoy en día un requisito indispensable para evitar la improcedencia de los despidos disciplinarios.

Sin embargo, el reconocimiento de la **audiencia previa** no significa que la empresa pueda limitarse a abrir formalmente un trámite de alegaciones para entender cumplida esta garantía con el trabajador.

Es necesario recordar que la finalidad del artículo 7 del Convenio n.º 158 de la OIT es dotar a los empleados de una **oportunidad real de conocer los cargos que se le imputan, preparar su defensa y hacer llegar sus**

explicaciones al empresario antes de que este adopte una decisión definitiva. Precisamente por ello, la audiencia no puede reducirse a un acto puramente formal o ritual.

> Como sabemos, la cuestión adquiere especial relevancia tras el cambio de doctrina introducido por la **STS 1250/2024**, de 18 de noviembre, que reconoció la aplicación directa del artículo 7 del Convenio n.º 158 de la OIT y estableció la exigencia de ofrecer al trabajador la **posibilidad de defenderse previamente frente a los hechos que pudieran justificar su despido disciplinario**. Con esta resolución, el Tribunal Supremo modificó la doctrina que hasta entonces había venido manteniendo y convirtió la **audiencia previa** en una exigencia que debe ser tenida en cuenta antes de adoptar la decisión extintiva.

Pero, una vez asumida esta obligación, surge una segunda cuestión igualmente importante: **¿qué debe entenderse por una audiencia previa efectivamente cumplida?**

La respuesta no parece poder encontrarse en la mera existencia de un plazo formal para presentar alegaciones. La audiencia debe permitir una defensa que sea materialmente posible y no simplemente aparente. De lo contrario, bastaría con conceder cualquier intervalo de tiempo, por reducido que fuera, para convertir en inútil la garantía que precisamente pretende protegerse.

Así lo pone de manifiesto la **STSJ de Galicia n.º 2879/2026**, de 18 de junio, que confirma la **improcedencia de un despido disciplinario** en un supuesto en el que la empresa sí había abierto formalmente un trámite de audiencia,

pero **únicamente había concedido al trabajador** 45 minutos para formular alegaciones antes de entregarle la carta de despido.

La cuestión, por tanto, no era si había existido audiencia en un sentido puramente formal, sino si el trabajador había dispuesto realmente de una oportunidad para defenderse. Y la respuesta del Tribunal es negativa.

En el caso analizado, la comunicación de cargos tenía una extensión considerable y contenía imputaciones relacionadas con registros de jornada, accesos y prestación de servicios en régimen de teletrabajo. El trabajador, además, no disponía durante ese breve periodo de todos los elementos necesarios para contrastar las acusaciones.

En estas circunstancias, el plazo concedido no permitía razonablemente estudiar los hechos, comprobar la información, recabar asesoramiento y preparar una respuesta mínimamente fundada antes de que la decisión empresarial se hiciera efectiva. El Tribunal considera así que se trató de una audiencia prácticamente ***«súbita o exprés»***, incapaz de satisfacer la finalidad defensiva que justifica el trámite.

La sentencia resulta especialmente interesante porque permite extraer una conclusión que va más allá del caso concreto:

> ***No existe audiencia previa por el mero hecho de haber entregado un escrito de cargos y concedido un plazo para responder****. La suficiencia del trámite deberá valorarse atendiendo a las circunstancias concretas del caso, de manera que el tiempo concedido y las condiciones en las que se desarrolla permitan al trabajador ejercer de forma efectiva su derecho de defensa.*

Tampoco parece suficiente, por sí sola, la presencia de un representante de los trabajadores durante el trámite. La asistencia o intervención de un tercero puede constituir un elemento relevante, pero no sustituye la necesidad de que el propio trabajador disponga de unas condiciones adecuadas para conocer las imputaciones, valorarlas y formular sus alegaciones.

La nueva doctrina sobre la audiencia previa introduce una exigencia que no debería interpretarse en términos meramente burocráticos. **No se trata de añadir un documento más al expediente del despido, sino de conceder al trabajador una posibilidad auténtica de influir en una decisión que todavía no se ha adoptado definitivamente.**

Si la empresa ya ha decidido el despido y el trámite únicamente sirve para aparentar que se ha escuchado al trabajador, la audiencia pierde precisamente aquello que le da sentido: su carácter previo, contradictorio y potencialmente decisivo.

En definitiva:

Tras la **STS de 18 de noviembre de 2024**, el debate ya no se limita a determinar si hubo o no audiencia previa. La cuestión será también comprobar **si la audiencia fue suficientemente real y efectiva como para cumplir la finalidad de defensa que exige el artículo 7 del Convenio n.º 158 de la OIT**. Y la **STSJ de Galicia de 18 de junio de 2026** constituye, en este sentido, una primera advertencia clara: cumplir formalmente con el trámite no basta cuando las condiciones en que se desarrolla lo vacían materialmente de contenido. **La audiencia previa debe ser una oportunidad de defensa real, efectiva y previa al despido disciplinario**.



La empresa no puede utilizar los bonus ni las comisiones para imponer sanciones económicas encubiertas a los trabajadores.

Antonio Millán, Abogado, *Departamento Laboral de Supercontable - 14/08/2026*



No cabe duda que los sistemas de **retribución variable, incentivos, bonus o comisiones** son una fórmula cada vez más habitual para complementar el salario fijo y vincular una parte de la remuneración del trabajador al cumplimiento de determinados objetivos, resultados comerciales, niveles de productividad o parámetros de calidad. Bien aplicados, estos modelos permiten alinear los intereses de la empresa y de la plantilla, premiando el rendimiento y la consecución de metas o resultados previamente definidos.

Ahora bien, precisamente por su componente variable, es importante delimitar con claridad **qué circunstancias determinan su devengo, cómo se calculan y en qué supuestos pueden reducirse**, porque estos sistemas no pueden utilizarse para introducir penalizaciones económicas que, en realidad, funcionen como **sanciones disciplinarias** encubiertas.

Y es que una cosa es establecer las condiciones que determinan el importe de **un bonus o una comisión** y otra muy distinta es utilizar esa retribución variable como instrumento disciplinario.

La **Audiencia Nacional, en Sentencia 136/2026, de 22 de julio de 2026 (rec. 192/2026)**, vuelve a poner límites a una práctica que puede resultar tentadora para algunas empresas: utilizar la retribución variable para penalizar económicamente determinadas conductas de sus trabajadores.

Cuando la pérdida o minoración de la retribución variable constituye en realidad la consecuencia económica de una infracción cometida por el trabajador, podemos encontrarnos ante una **"multa de haber"**, que está expresamente prohibida por el artículo 58.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Pero, antes de analizar las consecuencias que esta conducta puede implicar para la empresa, y de proporcionar las pautas para evitarlo, vamos a resumir brevemente cuál es el caso analizado por la Audiencia Nacional.

¿Cuál es el caso concreto que analiza la Sentencia?

Entre las reglas utilizadas por una entidad financiera para calcular **los incentivos** existía un mecanismo que permitía excluir la totalidad de la métrica denominada ***"Comercialización"*** cuando se detectaban determinadas incidencias en operaciones realizadas por el trabajador.

La consecuencia podía ser especialmente relevante: una incidencia producida en determinadas operaciones terminaba repercutiendo no únicamente sobre esas operaciones, sino sobre la totalidad de una parte del incentivo comercial del empleado.

La Audiencia Nacional entiende que el sistema deja de funcionar como una verdadera regla de cálculo de la retribución variable y pasa a operar, en la práctica, como una **sanción económica** por una conducta que la empresa considera incorrecta.

La **Sentencia 136/2026** declara nula esta práctica porque, aunque el Estatuto de los Trabajadores permite al empresario sancionar los incumplimientos laborales, **NO pueden imponerse sanciones consistentes en una multa de haber**, ni siquiera indirectamente y bajo la apariencia de una condición para percibir **el bonus o la comisión**.



La Audiencia Nacional establece que el bonus no puede convertirse en un segundo régimen disciplinario

Esta es probablemente la principal consecuencia práctica de la **sentencia**.

Si el trabajador ha realizado la actividad que genera **el incentivo** y cumple los requisitos económicos establecidos para cobrarlo, privarle posteriormente de esa retribución como consecuencia de una infracción puede suponer una **segunda sanción económica no prevista en el régimen disciplinario**.

El Tribunal Supremo ya se había pronunciado en este mismo sentido en su **Sentencia 165/2026, de 17 de febrero**, precisamente en otro litigio relativo a los incentivos de la misma entidad financiera.

En aquella resolución recuerda que la empresa puede diseñar unilateralmente determinados **sistemas de incentivos**, pero esa facultad **no permite introducir cualquier condición**. En particular, considera contrario al artículo 58 ET vincular la pérdida de una remuneración ya generada a la existencia de determinadas sanciones o incumplimientos laborales, porque puede convertirse en una sanción encubierta y en **una multa de haber**.

¿Y cómo distinguir la condición de la verdadera multa de haber?

Para determinar si existe **una multa de haber**, los tribunales no se limitan al nombre utilizado por la empresa, lo relevante será analizar **qué función cumple realmente esa cláusula**.



Una regla que consiste esencialmente en ***"si el trabajador comete determinada infracción, pierde una cantidad que habría cobrado de no haber cometido esa infracción"*** presenta un riesgo evidente de que sea considerada **disciplinaria**, independientemente de cómo la denomine la empresa.

¿Cuáles son entonces la prácticas que las empresas deberían evitar?

1. Pérdida automática de todo el bonus por la comisión de una infracción.

Por ejemplo:

“Cuando se detecten determinadas irregularidades en la actividad comercial, el empleado perderá el 100% del incentivo del ejercicio”.

El riesgo es especialmente elevado si el incentivo ya se ha generado mediante el cumplimiento de objetivos que no guardan relación directa con esas irregularidades.

2. Vincular automáticamente una sanción disciplinaria a la pérdida del variable.

Por ejemplo:

“Los trabajadores sancionados por falta grave o muy grave no tendrán derecho al bonus”.

El Tribunal Supremo ya ha rechazado este tipo de mecanismos cuando suponen añadir a la sanción disciplinaria una pérdida salarial adicional.

3. Inventar sanciones económicas que no aparecen en el convenio colectivo.

La empresa no puede establecer unilateralmente un régimen disciplinario paralelo.

Si el convenio dice qué conductas constituyen faltas leves, graves o muy graves y qué sanciones pueden imponerse, la empresa deberá moverse dentro de ese marco.

No puede añadir por su cuenta:

“Por esta conducta, además, se descontarán 500 euros del incentivo”.

4. Penalizar sin analizar la culpabilidad del trabajador.

Una incidencia comercial puede producirse por múltiples circunstancias y no necesariamente revelar una conducta culpable del trabajador.

Sin embargo, una sanción laboral exige analizar la conducta concreta y la responsabilidad del empleado.

Convertir una incidencia objetiva en una pérdida automática de salario puede transformar un mecanismo retributivo en un sistema sancionador carente de las garantías propias del procedimiento disciplinario.

5. Utilizar el bonus para evitar tramitar una sanción.

También debe evitarse una práctica del tipo:

"No abrimos expediente disciplinario, pero este año no cobras el incentivo".

Precisamente porque la empresa considera reprochable la conducta, debería plantearse si está ante un incumplimiento laboral y, en su caso, **utilizar los mecanismos disciplinarios establecidos en el convenio colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores**.

Utilizar la nómina o el bonus como vía alternativa puede convertir la medida en una sanción económica encubierta.

No toda reducción del bonus es una sanción

La **Sentencia** no establece que cualquier reducción de una retribución variable sea ilegal, la clave está en cómo se establezca y aplique. La Sala sí considera lícito que, al calcular el **incentivo comercial**, se tengan en cuenta **las**

cancelaciones de productos vendidos en ejercicios anteriores, porque en este caso la finalidad de la regla no consiste en castigar una conducta del trabajador, sino medir **el rendimiento neto de la actividad comercial**.

El Tribunal Supremo había avalado este criterio pocos meses antes, en su **Sentencia 442/2026, de 22 de abril**.

En aquel asunto considera legítimo un sistema en el que las ventas generan puntuación positiva y las cancelaciones posteriores se computan negativamente cuando el incentivo pretende medir el rendimiento neto obtenido por la empresa, siempre que el método de cálculo sea **objetivo, conocido previamente y no dependa de una decisión arbitraria posterior de la empresa**.

Podemos diferenciar los dos casos con los siguientes ejemplos:

Condición retributiva

"Por cada operación que permanezca vigente se generan determinados puntos y las operaciones canceladas se descontarán conforme a estas reglas conocidas desde el inicio del ejercicio".

En este caso existe un parámetro económico objetivo que determina el resultado que se retribuye.

Sanción de haber

"Si Auditoría detecta determinadas incidencias imputables al empleado, éste perderá toda la retribución variable generada durante el ejercicio".

Aquí la pérdida económica ya no responde propiamente al resultado obtenido, sino al reproche empresarial frente a una determinada conducta y, por ello, entra en el terreno del derecho disciplinario.

¿Cómo debería actuar una empresa ante una conducta irregular del trabajador?

Las empresas y asesorías laborales puede utilizar una regla sencilla:

Si lo que se quiere es castigar una conducta, debe acudirse al régimen disciplinario; no al sistema de bonus o de retribución variable.

Ante una posible mala praxis, incumplimiento de instrucciones, actuación fraudulenta, quebranto de procedimientos internos o cualquier otra conducta irregular, debe comprobarse si esa conducta está tipificada como infracción en el convenio colectivo aplicable y, siguiendo todos los requisitos formales específicos, incluida la comunicación escrita en los supuestos legalmente exigidos, aplicar en su caso **la sanción que corresponda dentro del régimen disciplinario**; pero **no aplicar una reducción en la retribución variable** que corresponda al empleado.

En conclusión:

Conforme a la **Sentencia 136/2026**, de la Audiencia Nacional, de 22 de julio de 2026, la empresa dispone de facultades para establecer objetivos comerciales, medir el rendimiento, **fijar sistemas de incentivos** e incluso utilizar parámetros positivos y negativos para calcular el resultado final de la retribución variable.

Pero esa capacidad tiene un límite: **el sistema de retribución variable no puede convertirse en un régimen disciplinario paralelo.**

Si existe una mala conducta del trabajador, la empresa deberá utilizar el **régimen de faltas y sanciones** previsto en la normativa y en el convenio colectivo, pero lo que no puede hacer es sustituir - o complementar - ese procedimiento mediante la pérdida automática de una remuneración que el trabajador habría generado por su actividad.

Por tanto, nuestra recomendación práctica es que **NO sancione descontando salario o retirando bonus.**

Sancione, cuando proceda, conforme al convenio colectivo y utilice la retribución variable exclusivamente para medir y remunerar resultados mediante criterios objetivos, previos, transparentes y verificables.



La diferencia entre ambas actuaciones puede ser la diferencia entre una política de incentivos válida y **una multa de haber expresamente prohibida por el artículo 58.3 del Estatuto de los Trabajadores**.

En ***SuperContable*** puede conocer cómo funciona **el régimen disciplinario en nuestro ordenamiento laboral** y todo lo que precise saber sobre el **salario y la retribución de los empleados**.

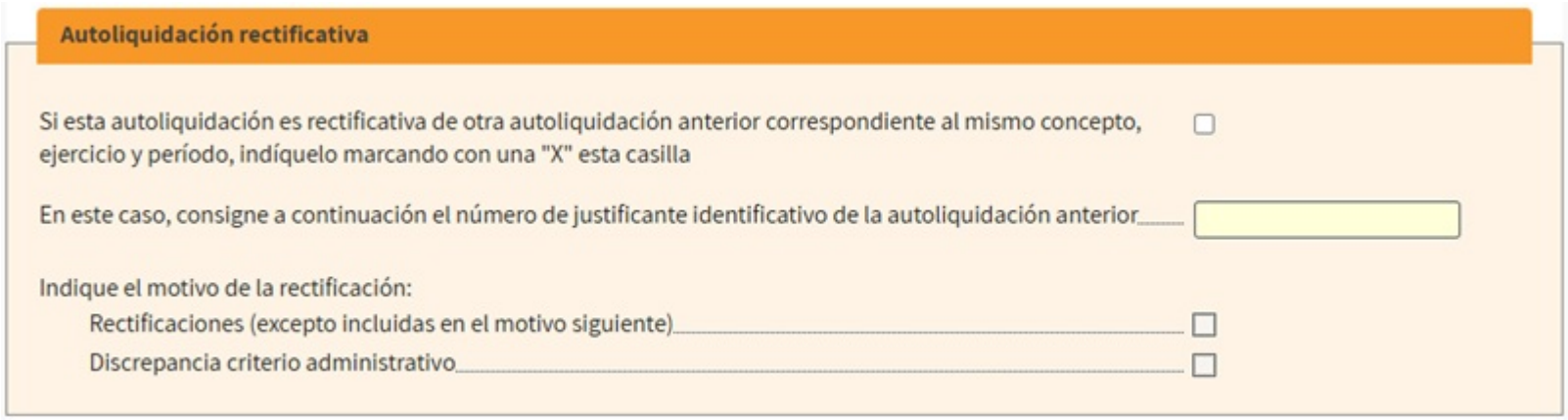
Cómo solucionar un error en el modelo 200 de declaración del Impuesto sobre Sociedades.

#usuarioContenido, *#autorContenido - 31/07/2026*

Ya sea al revisar la propia declaración, al presentar las cuentas anuales o por cualquier otro motivo, nos podemos dar cuenta de que hemos cometido algún error en el **modelo 200 del Impuesto sobre sociedades** confirmado y presentado. La forma de subsanarlo en la declaración del ejercicio 2025 es la misma que en el ejercicio anterior, mediante una **autoliquidación rectificativa**, con independencia de que el error afecte o no al resultado de la liquidación o del sentido de la modificación.

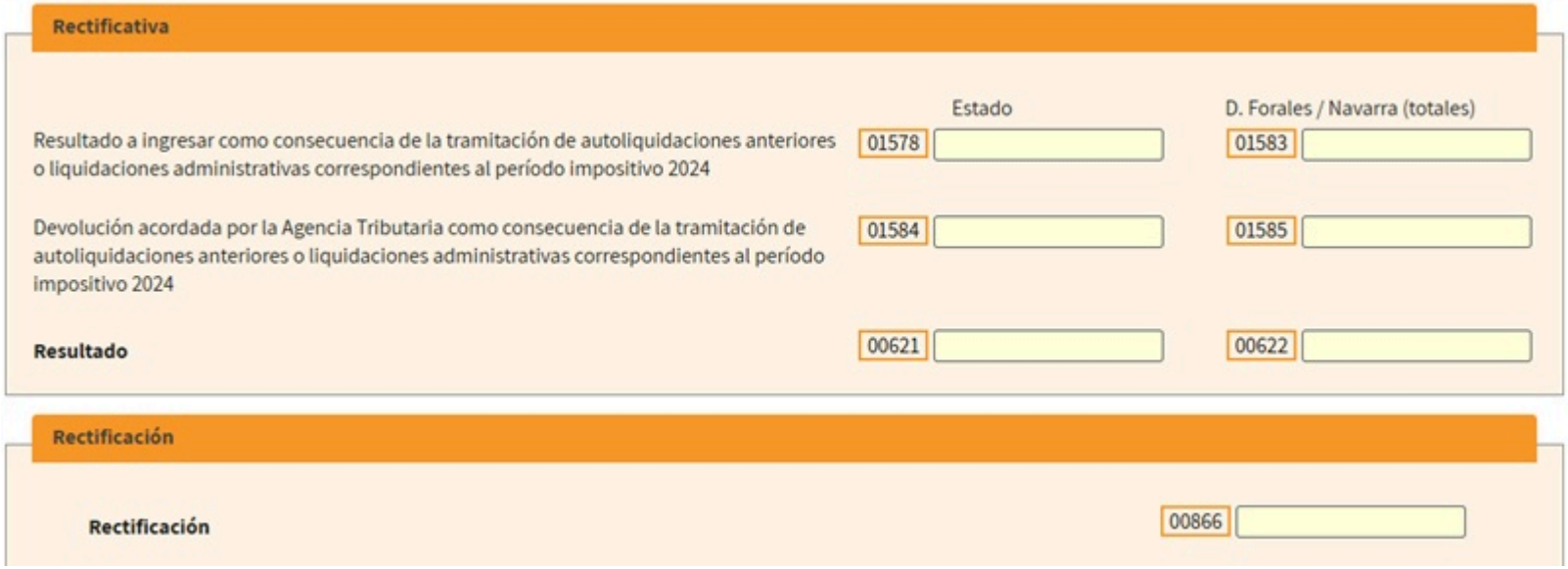
Errores en la declaración de 2025:

Para subsanar errores en un modelo 200 ya presentado del ejercicio 2025 tendremos que presentar una **autoliquidación rectificativa**. Tanto si queremos cambiar una casilla o todo un apartado o varios a la vez, tanto si se modifica el resultado de la liquidación en perjuicio de Hacienda o del propio contribuyente como si se mantiene inalterado porque se trata de información identificativa o pendiente para ejercicios siguientes, tendremos que volver a presentar el modelo 200 de la misma forma que lo hicimos la primera vez pero **cumplimentando el apartado de autoliquidación rectificativa** de la página 1.



En el siguiente enlace puedes ver **cómo cumplimentar la autoliquidación rectificativa casilla a casilla**. Además, en este nuevo modelo 200 tendremos que incluir todos los datos solicitados en la declaración, tanto los de la declaración anterior como aquellos que queramos corregir y/o añadir.

Y en la **casilla 01578 o 01584 de la página 14 bis** del modelo 200 incluiremos el resultado de la anterior autoliquidación en función de su signo: en la casilla 1578 si el resultado fue a ingresar y en la casilla 1584 si el resultado fue a devolver y ya nos han efectuado la devolución, en ambos casos siempre en positivo. Aquellas entidades que tributen ante las Diputaciones Forales de la Comunidad Autónoma del País Vasco y/o Comunidad Foral de Navarra utilizarán las casillas 1583 y 1585 en su lugar.



Finalmente, **en la casilla 00621 se indica el importe a ingresar o a devolver** como motivo de la rectificación. Si esta devolución o una parte tuviera la consideración de devolución de ingresos indebidos, porque la declaración original tuvo un resultado a ingresar, su importe aparecerá en la casilla 00866.

Una vez visto el mecanismo de la autoliquidación rectificativa, ***es muy importante realizarla cuanto antes si sale a ingresar****, primero para* ***evitar sanciones*** *en caso de que se produzca un requerimiento de la Agencia Tributaria y en segundo lugar para disminuir el* ***recargo por declaración extemporánea****.*



Recuerda que la autoliquidación rectificativa **responde a defectos encontrados en la liquidación del impuesto presentada y no a errores en la contabilidad** (**aquí puedes ver cómo actuar ante errores contables de ejercicios anteriores**). Imagina que revisando un apunte que parece descuadrado ahora en 2026 se demuestra que viene arrastrándose desde el año pasado. Si lo corriges en la contabilidad en 2026 no tienes que presentar una autoliquidación rectificativa del 2025 sino que su impacto fiscal deberá tenerse en cuenta en la próxima liquidación del Impuesto sobre Sociedades correspondiente al ejercicio en que se subsana el error, en este caso la de 2026.

¿Y si también tengo que modificar las declaraciones de ejercicios anteriores?

Si además de modificar la declaración del 2025 también tenemos que rectificar la del **ejercicio 2024** utilizaremos el mismo método, la presentación de una **autoliquidación rectificativa**. Para ello debemos ir al apartado del impuesto sobre sociedades de la sede electrónica de la Agencia Tributaria y dirigirnos a las **gestiones de ejercicios anteriores** para seleccionar el servicio de tramitación de declaración (Sociedades WEB) 2024, que nos dará la opción de modificar la declaración presentada.

Por el contrario, si también tenemos que modificar un modelo 200 ya presentado correspondiente a **periodos impositivos iniciados con anterioridad al 31 de diciembre de 2023 no tendremos la opción de autoliquidación rectificativa** por lo que la forma de proceder para subsanar el error dependerá de quién haya salido perjudicado, si la Hacienda Pública o nosotros mismos.

Errores en perjuicio de Hacienda.

Si el error cometido ha ocasionado un menor ingreso o una mayor devolución **debemos realizar una declaración complementaria para subsanarlo**.

En este caso presentaremos un nuevo modelo 200 marcando la casilla de declaración complementaria, haciendo constar el número de justificante de la declaración anterior que queremos corregir, e **incluiremos todos los datos solicitados en la declaración, tanto los de la declaración anterior como los que queramos corregir y/o añadir**. En la casilla 01578 o 1584 de la página 14 bis del modelo 200 incluiremos el resultado de la anterior autoliquidación en función de su signo: en la casilla 1578 si el resultado fue a ingresar y en la casilla 1584 si el resultado fue a devolver y ya nos han efectuado la devolución, en ambos casos siempre en positivo. Aquellas entidades que tributen ante las Diputaciones Forales de la Comunidad Autónoma del País Vasco y/o Comunidad Foral de Navarra utilizarán las casillas 1583 y 1585 en su lugar. Finalmente, en la casilla 00621 se indica el importe a ingresar, consecuencia de restar al resultado total definitivo (casilla 1586) el importe ingresado en la anterior autoliquidación (casilla 1578) o bien, después de adicionar el importe que nos devolvieron de la anterior autoliquidación (casilla 1584). Aquellas entidades que tributen ante las Diputaciones Forales de la Comunidad Autónoma del País Vasco y/o Comunidad Foral de Navarra utilizarán la casilla 622 en su lugar.



*La declaración complementaria conllevará el pago de **recargos por declaración extemporánea**, pero siempre será más económico que afrontar las multas o sanciones tributarias que puede llegar a imponer la Administración en caso de inspección, que aunque se firme en conformidad supondrán un porcentaje mayor del error o en el peor de los casos sobre la facturación anual. En el siguiente enlace puedes ver las **infracciones y sanciones a las que te puedes enfrentar si lo dejas pasar**.*

Errores en perjuicio nuestro.

En el sentido contrario, si has tributado de más la forma de solucionarlo es **solicitando la rectificación de la declaración ya presentada y la devolución de los ingresos indebidos**. Tal solicitud, debe realizarse mediante escrito dirigido a la Delegación o Administración de la Agencia Tributaria correspondiente al domicilio social de la entidad, haciendo constar claramente los errores u omisiones padecidos y acompañando justificación suficiente de los mismos. Aquí puedes ver un **modelo de rectificación de autoliquidación tributaria**. Esta rectificación la podemos presentar directamente de forma telemática a través de la Sede Electrónica de la Agencia Tributaria, en el apartado de rectificación de autoliquidaciones de Gestión Tributaria, o de forma presencial en las oficinas de la AEAT, de cualquier otro organismos público o en Correos. En cualquier caso, el plazo de resolución que tiene la administración para contestarnos es de 6 meses.

De igual forma se actuaría **si quieres cambiar cualquier dato o cantidad pero que no afecta al resultado final**, presentando un escrito de solicitud de rectificación. Por ejemplo, porque se te ha olvidado incluir el desglose de las **cantidades pendientes de compensación de ejercicios anteriores** o de alguna deducción pendiente de aplicación en ejercicios futuros.



La Justicia insiste: Si no registra las horas extras de sus empleados, se pueden reconocer todas las que reclame el trabajador.

***#usuarioContenido**, #autorContenido - 11/05/2026*

Desde que se aprobó el registro obligatorio de la jornada de trabajo en el año 2019, en SuperContable.com hemos abordado problemáticas de distinta índole que ha suscitado esta obligación, tales como **la forma de realizar el registro de la jornada de los trabajadores**, según los tribunales, **qué ocurre si no registra la jornada de trabajadores a tiempo parcial**, el **registro de jornada en el teletrabajo** e incluso **cómo actuar ante los incumplimientos del registro por parte de un empleado**.

Por otro lado, también han sido objeto de tratamiento varias **cuestiones de interés sobre las horas extraordinarias** y **cómo funciona el control y registro de las horas extraordinarias en el teletrabajo**.

En esta ocasión, y al amparo de la jurisprudencia - la **Sentencia del TS 372/2026**, de 15 de Abril, la **Sentencia 515/2024**, de 24 de Mayo de 2024, del TSJ de Madrid, y la **Sentencia 1636/2026**, de 6 de Julio, del TSJ del País Vasco, que aplica la doctrina fijada por el Tribunal Supremo -, vamos a analizar las gravosas consecuencias que se pueden derivar para una empresa ***si no cumple con la obligación de llevar el registro de las horas extraordinarias*** que realizan sus empleados.

¿Se tienen que registrar las horas extras?

La respuesta, ***afirmativa***, la encontramos en el **artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores**, apartado 5, que señala que:

... a efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Por tanto, el **registro diario de jornada** y el **registro de horas extraordinarias** son obligaciones legales independientes y compatibles.

Sin embargo, el **registro de la jornada ordinaria** puede utilizarse simultáneamente para el cumplimiento de la **obligación de registro de las horas extraordinarias** del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, además de que, adicionalmente, deba cumplirse el resto de las obligaciones establecidas en este último precepto y en el apartado 2 de la disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995.

Aquí dispone de **los formularios para registro diario de la jornada**, en los contratos a tiempo completo, a tiempo parcial, y para horas extraordinarias.

Finalmente, en relación con las **horas extraordinarias** derivadas de situaciones de fuerza mayor, su obligatoriedad y exigencia empresarial al trabajador permitirá exceder el número de horas que constituye la jornada ordinaria de este último, pero habrán de computarse y retribuirse como horas extraordinarias, con cuantos efectos formales y materiales derivan de su realización. En tales casos, como ha venido siendo aplicable con carácter general,

prevalece la necesidad empresarial frente a la voluntariedad del trabajador de su realización, sin perjuicio de su registro en los términos del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Qué ocurre con las horas extraordinarias si no se registran?

Respecto al **registro de las horas extraordinarias**, son varios los pronunciamientos jurisprudenciales que se han ido dictando.

Es interesante destacar, en primer lugar, la citada la **Sentencia 515/2024**, de 24 de Mayo de 2024, del TSJ de Madrid, que señala que, aunque con carácter general corresponde al trabajador la carga de la prueba de la realización de las horas extraordinarias, para la determinación de las circunstancias en que aquellas se prestaron, ***si el empresario incumple su deber de registrar de la jornada***, o no aporta el resumen de dicho registro solicitado por el trabajador para acreditarlas, no se pueden depositar sobre el trabajador las consecuencias perniciosas de este incumplimiento.

Partiendo de lo anterior, la acreditación del tiempo de trabajo a partir de la obligación de registro de la jornada de trabajo, y de las horas extras, permite concluir que ***si el empresario no cumple con su obligación de registro horario ello supondrá la existencia de una presunción a favor de la persona trabajadora de que ha realizado la jornada***, o las horas extras que alega, correspondiendo entonces a la empresa acreditar por el registro de jornada que ello no es así.

En cambio, en el supuesto de existencia de dicho registro de jornada deberá ser el trabajador el que acredite cumplidamente que ha realizado una jornada superior a la que figura en dicho registro.



Sin embargo, ello no es exactamente así. El Tribunal Supremo, en la **Sentencia 372/2026**, de 15 de Abril, ha matizado que la falta de registro de jornada ***NO supone una inversión autómatica de la carga de la prueba***; y que aunque la empresa incumpla, ello no basta para tener acreditadas las horas extras alegadas por el trabajador.

Según dispone el Alto Tribunal, ***el trabajador debe aportar unos mínimos indicios de que ha realizado horas extras***, aportando, por ejemplo, horarios o turnos de trabajo, cuadrantes, mensajes sobre la cuestión, testigos,...

En el caso concreto de la **Sentencia 515/2024**, de 24 de Mayo de 2024, del TSJ de Madrid, la empresa, que no cumplía con la obligación de registro de la jornada, es condenada a abonar al trabajador ***67.036,12 euros con más el 10% de intereses moratorios***, por las horas extraordinarias realizadas, conforme a una libreta con el registro manual de las horas trabajadas, con mención a la hora de comienzo y terminación de cada jornada, realizada por el propio empleado.

En la **Sentencia 372/2026**, el Tribunal Supremo distingue entre los trabajadores que tienen un horario fijo y los que tienen un horario variable. En el priimer caso, se exige que el trabajador acredite que ha superado su jornada ordinaria. Y en el segundo caso, es la empresa la que debe probar cuál es la jornada realizada por el empleado y, si no lo hace, sí se tendrán por acreditadas las horas alegadas por el trabajador.

Pero, antes de esta resolución del TS ya existían otros pronunciamientos, muy similares, sobre las consecuencias de no registrar las horas extras.

La **Sentencia Nº 75/2019**, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Santa Cruz de Tenerife), de 31 de Enero de 2019, y la del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, Nº **240/2023**, de 2 de mayo, resuelven que, si la empresa no lleva un registro de jornada adecuado, y el trabajador presenta indicios de que la realización de horas extras es una práctica habitual, se invierte la carga de la prueba tradicional en materia de horas extras; y debe ser la empresa la que acredite que no existen tales horas extras o, en su caso, que están pagadas o compensadas legalmente por descansos.

La Sentencia resalta la importancia del control de jornada, pues sostiene que:

> *... ...la empresa, al no llevar ningún control horario, ha privado al demandante de acreditar sus alegaciones por medio de otros medios de prueba más sólidos...*

Señala el Tribunal Canario que en las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia se viene entendiendo, de forma habitual, que en la acreditación de las horas extraordinarias hay que tener en cuenta también la mayor facilidad probatoria que tiene la empresa para probar cual era el horario de sus trabajadores, por ejemplo, llevando a cabo un registro diario de la jornada de trabajo en los términos previstos en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores.

En el mismo sentido se pronuncian la STSJ de Cataluña de 14 de Abril de 2022 y la **sentencia del TSJ de Cataluña 4056/2023**, de 26 de junio, en la que se incide en la obligación empresarial de pagar las horas extraordinarias realizadas por los empleados aunque no se cuente con un registro horario. Entiende el tribunal que es la empresa la

que está obligada a registrar la jornada diaria de los trabajadores y que el incumplimiento en esta materia no puede beneficiarla en una reclamación de horas extras. Concretamente para este supuesto, la Sala reconoce el derecho a 1.250 horas reclamadas por el empleado, más un 10% adicional de interés por mora.

Finalmente, la **Sentencia del TSJ de Madrid 201/2024**, de 8 de Abril, señala que si la empresa no acredita las horas extraordinarias con el registro obligatorio, es posible tomar en consideración el cálculo de horas presentado por el trabajador, en línea con lo establecido en la **Sentencia 515/2024**, de 24 de Mayo de 2024, también del TSJ de Madrid.

Ahora, la **Sentencia 372/2026** del TS precisa que, si el trabajador no presenta indicio alguno, más allá de su palabra, ***NO se aplicará esta inversión de la carga de la prueba***, aunque la empresa no cuente con el registro obligatorio de la jornada.

Y esta doctrina del Tribunal Supremo comienza ya a tener reflejo en resoluciones posteriores de los Tribunales Superiores de Justicia.

En este sentido, la **Sentencia 1636/2026**, de 6 de Julio, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV), ha aplicado recientemente el criterio fijado por el Alto Tribunal para rechazar la reclamación de horas extraordinarias de un trabajador que tenía pactada una jornada fija de 20 horas semanales.

Aunque la empresa no aportó el registro de jornada, el TSJPV considera determinante que el trabajador **no hubiese aportado ningún indicio de haber realizado una jornada superior a la contractualmente establecida**. Por ello, revoca la sentencia de instancia que había condenado a la empresa al abono de horas extraordinarias.

La Sala reconoce expresamente que, conforme al criterio que venía manteniendo anteriormente, habría confirmado la decisión del juzgado. Sin embargo, señala que debe modificar su posición para ajustarse a la doctrina

unificada del Tribunal Supremo: cuando existe un **horario fijo y predeterminado**, la falta de registro horario empresarial no permite considerar automáticamente acreditadas las horas extraordinarias que reclama el trabajador ***si este no aporta previamente indicios de que realmente excedió la jornada pactada***.

La resolución cuenta, no obstante, con un **voto particular**, que cuestiona que deba exigirse al trabajador esa aportación de indicios cuando es la empresa quien ha incumplido su obligación legal de registro de jornada, al considerar que ello podría dificultar las reclamaciones y reducir la efectividad de la normativa europea sobre control horario.

En conclusión:

Como empresa, ***tiene obligación de registrar la totalidad de horas efectivas que realice un trabajador***; tanto las ordinarias como las extraordinarias.

Y si no lo hace, sepa que corre el riesgo de que el Tribunal reconozca todas las que reclame el trabajador; **que tan solo tiene que aportar indicios**; y en algunos casos, como hemos visto, la cuantía puede ser muy elevada.



Finalmente, recuerde que no contar con el registro de horas extras **sería una transgresión de los límites de registro de jornada** tipificada como **infracción grave** por el **art. 7.5 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social**, y que puede suponer una sanción de hasta ***7.500 euros***.

En el siguiente enlace puede ver **cómo se van a regular los requisitos que debe cumplir el registro de la jornada**, que será digital, y deberá garantizar el acceso inmediato al mismo por los funcionarios de la inspección.

¿Puede la empresa que administro pagar mi cuota de autónomos? ¿Cómo se contabilizaría?

#usuarioContenido, *#autorContenido - 24/08/2026*

Los administradores de una sociedad que sean socios con un 25% o más de participación de la misma deberán **cotizar en el régimen especial de autónomos de la Seguridad Social (RETA)**, siendo el propio administrador el que debe hacerse cargo **a título personal** del pago de la cotización a la Seguridad Social.

No obstante, **es muy habitual que esa cuota de autónomos se cargue en la cuenta bancaria de la sociedad** sin que el socio / administrador proceda a su restitución.

En este caso, cuando la empresa paga dichas cuotas de cotización de los administradores entonces este importe **se considerará como una retribución en especie**.

El asiento contable de esta retribución en especie vendría dado de la siguiente forma:

Registro Contable - Libro Diario	Debe	Haber
(640) Sueldos y Salarios	XXX	

(640-) Cuota Autónomos	XXX	
(640-) Ingreso a cuenta s/Cuota Autónomos (si el ingreso a cuenta no se le repercute)	XXX	
a (4751) H.P., acreedor retención sobre Sueldo		XXX
a (4751-) H.P., acreedor Ingreso a cuenta s/Cuota Autónomos		XXX
a (476) Organismos Seg. Social Acreedora		XXX
a (572) Bancos c/c		XXX

Y el pago de la cuota de autónomos por la empresa:

Registro Contable - Libro Diario	Debe	Haber
(476) Organismos Seg. Social Acreedora	XXX	
a (572) Bancos c/c		XXX

Si se quiere ser más preciso, en lugar de la cuenta 476 puede utilizar la **cuenta 460 (anticipo de remuneraciones)** ya que la obligación frente a la Seguridad Social es del socio/administrador y no de la empresa, que sólo realiza el pago por cuenta de aquel.

Recuerde que...

Al incluir la cuota de autónomos como un rendimiento en especie del administrador/socio, el gasto por la Cuota de la Seguridad Social en el RETA que asume la empresa ***es deducible para la empresa*** ***en el Impuesto sobre Sociedades como gasto de***

***personal** y **deducible para el administrador / socio** en el IRPF como cotizaciones a la Seguridad Social.*

Otra opción muy utilizada en la práctica es incluir la cuota de autónomos como un importe adeudado por el socio, utilizando la **cuenta 551** para su registro, que será cancelado disminuyendo el importe a pagar en la **nómina o factura** por sus servicios. En este caso la cuota de autónomos sólo sería deducible para el socio/administrador.

Con esta práctica se intenta sortear el ingreso a cuenta a realizar por la retribución en especie pero corre el riesgo de que sea exigido en caso de inspección junto con las sanciones e intereses de demora correspondientes.



*Si desea aprender todas las implicaciones que conllevan las distintas formas de retribuir a los socios y administradores, así como los requisitos necesarios para su deducibilidad, le emplazamos a realizar nuestro **SEMINARIO Cómo retribuir a los socios**, en donde además de las retribuciones dinerarias abordamos también las consecuencias de las retribuciones en especie y de la retirada de efectivo de la sociedad por parte del socio.*

¿Qué límites aumentan la carga administrativa de la empresa?

***#usuarioContenido**, #autorContenido - 24/08/2026*

De todas las clasificaciones que podemos emplear para estudiar la estructura empresarial de un país seguramente el tamaño sea la primera a la que acudiríamos. Ya sea según el volumen facturado, el número de empleados o el total de activo, continuamente diferenciamos entre grandes, medianas y pequeñas empresas, también microempresas, para comprobar su comportamiento y evolución a lo largo del tiempo, especialmente ante acontecimientos concretos como crisis o políticas aprobadas.

No es para menos, históricamente se ha comprobado que el tamaño de las empresas es un factor determinante en diversas estadísticas, como a la hora de medir su supervivencia, donde las grandes empresas tienen una gran ventaja, valga la redundancia. El Estado conoce este hecho y es por ello que **intenta fomentar el crecimiento de las empresas** a la vez que **carga con más obligaciones administrativas a las de mayor tamaño**, lo que a la postre desincentiva sobrepasar determinados límites.

A continuación repasamos los **niveles que debemos vigilar** pues suponen una mayor carga administrativa o un incremento del coste fiscal a asumir por las empresas.

1.000.0000 € de importe neto de cifra de negocios.

A partir de un millón de euros de importe neto de cifra de negocios (INCN) las empresas **dejan de estar exentas del Impuesto sobre Actividades Económicas (IAE)**, lo que les obliga a presentar el **modelo 840** durante el mes de diciembre inmediato anterior al año en que se esté obligado al pago del

impuesto y, en consecuencia, a hacer frente a los recibos anuales emitidos por el Ayuntamiento donde se opera o por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT) en caso de cuotas provinciales y nacionales. Su cuantía dependerá de la actividad económica desarrollada y va aumentando con el tamaño de la empresa debido a la forma en que están diseñadas las tarifas del Impuesto sobre Actividades Económicas.

Además, desde el 1 de enero de 2023 para las entidades con un importe neto de la cifra de negocios del periodo impositivo inmediato anterior inferior a 1 millón de euros es de aplicación un **tipo de gravamen reducido** en el Impuesto sobre Sociedades, que ha disminuido progresivamente hasta situarse en el 17% para los primeros 50.000 euros de base imponible y el 20% para el resto en el ejercicio 2027 y siguientes, por lo que superar este volumen de facturación supone hacer frente a una mayor cuota impositiva, tanto si es de aplicación el **tipo ERD** o el general del 25%.



*El **importe neto de la cifra de negocios (INCN**) puede visualizarse en la primera partida de la cuenta de Pérdidas y Ganancias, así como en el **modelo 200** de declaración del Impuesto sobre Sociedades (casilla 255).*

Tenga en cuenta que en entidades de nueva creación el INCN se refiere al primer período impositivo con actividad y si éste tiene una duración inferior al año el INCN se deberá elevar al año.

Por otro lado, si la entidad forma parte de un grupo de sociedades en el sentido del artículo 42 del Código de Comercio, el INCN se referirá al conjunto de entidades

pertenecientes a dicho grupo, teniendo en cuenta las eliminaciones e incorporaciones que correspondan por aplicación de la normativa contable, con independencia de la residencia de las entidades y de la obligación de formular cuentas anuales consolidadas.

2.850.000 € de activo, 5.700.000 € de INCN y/o 50 trabajadores.

Las empresas que durante dos ejercicios consecutivos reunan al menos dos de las circunstancias siguientes al cierre de cada uno de los ejercicios estarán **obligadas a la auditoría de las cuentas anuales**:

- El total de las partidas del activo sea igual o superior a los 2.850.000 euros.
- El importe neto de su cifra anual de negocios sea igual o superior a 5.700.000 euros.
- El número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea igual o superior a 50.

Aunque también existen otros **supuestos que obligan a la auditoría de las cuentas anuales** incluso antes de alcanzar las cifras indicadas.

Por otro lado, **tener contratados 50 trabajadores** es una línea que supone **muchas más obligaciones laborales**:

- Al menos un **2%** de la plantilla debe reservarse para **personas con discapacidad**.
- Deber de elaborar y aplicar un **plan de igualdad**.

- Constar con un **comité de empresa** como órgano representativo de los trabajadores.
- Constitución de un **comité de Seguridad y Salud**.
- En caso de **despido colectivo** la duración del periodo de consultas con los representantes de los trabajadores tendrá una duración máxima de 30 días naturales y la empresa deberá ofrecer un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas.

Y si la empresa cuenta **con más de 100 trabajadores** deberá además **publicar los salarios de hombres y mujeres** por puesto de trabajo y aportar aportaciones económicas al Tesoro Público en caso de realizar despidos colectivos que hayan incluido a trabajadores mayores de 50 años habiendo tenido beneficios en los ejercicios económicos anteriores.

6.010.121,04 € de volumen de operaciones.

Cuando el volumen de operaciones anual de una empresa supera los 6.010.121,04 euros pasa a tener la condición de **Gran Empresa** a partir del año siguiente, lo que se debe comunicar a través del modelo 036 (casilla 128) antes del vencimiento del plazo de presentación de la primera declaración afectada por el cambio y es que se trata del **mayor cambio a efectos tributarios** en la vida de la empresa, con las siguientes consecuencias:

- Las autoliquidaciones del IVA (**modelo 303**) y de retenciones e ingresos a cuenta (modelos **111**, **115**, **123**...) se deberán presentar obligatoriamente por vía telemática con **periodicidad mensual** en los treinta primeros días naturales del mes siguiente al que haga referencia.

- Los libros registro del IVA deberán llevarse mediante el suministro electrónico de los registros de facturación a través de la Sede electrónica de la AEAT, en lo que se conoce como **suministro inmediato de información** (**SII**). Este hecho supone que los registros se deban llevar casi al día pues los datos sobre el libro registro de facturas emitidas deben facilitarse en los cuatro días naturales siguientes a la expedición de la factura.

- Los **pagos fraccionados** del Impuesto sobre Sociedades deben calcularse a través de la **modalidad de base imponible** prevista en el **artículo 40.3** de la Ley del Impuesto sobre Sociedades.

- Las comunicaciones y notificaciones administrativas que en el ejercicio de sus competencias les practique la Agencia Tributaria están **obligadas a recibirlas por medios electrónicos** y del mismo modo, toda documentación con trascendencia tributaria dirigida a la Agencia Tributaria tienen la **obligación de presentarla electrónicamente** por Internet.



*El **volumen de operaciones** es el importe total de las entregas de bienes y prestaciones de servicios efectuadas durante el año natural, incluidas las exentas de IVA, y sin incluir las entregas de bienes de inversión ni las operaciones no habituales referidas a entregas de bienes inmuebles, operaciones financieras y relativas al oro de inversión. Además, para su determinación no se incluyen las cuotas del IVA, ni el recargo de equivalencia, ni la compensación del Régimen especial de la agricultura, ganadería y pesca.*

*El volumen de operaciones debe calcularse al cierre del ejercicio para su consignación en la casilla 108 del resumen anual del IVA (**modelo 390**) o en la casilla 88 de la autoliquidación del IVA correspondiente al último periodo del año (**Modelo 303**) si se está exonerado de presentar el resumen anual del IVA*

4.000.0000 € de activo, 8.000.0000 € de INCN y/o 50 trabajadores.

Las empresas que durante dos ejercicios consecutivos reunan al menos dos de las circunstancias siguientes al cierre de cada uno de los ejercicios tendrán que **utilizar los modelos de cuentas anuales normales**, excepto para la cuenta de pérdidas y ganancias, por lo que deberán de incorporar el Estado de cambios en el Patrimonio Neto y el Estado de flujos de efectivo:

- El total de las partidas del activo sea igual o superior a los 4 millones de euros.
- El importe neto de su cifra anual de negocios sea igual o superior a 8 millones de euros.
- El número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea igual o superior a 50.

Además, estas empresas al no poder elaborar las cuentas anuales en formato abreviado deberán incluir también el **informe de gestión** regulado en el **artículo 262** de la Ley de Sociedades de Capital.

10.000.0000 € de importe neto de cifra de negocios.

Las empresas con un importe neto de la cifra de negocios en el período impositivo inmediato anterior inferior a 10 millones de euros tienen la consideración de **entidades de reducida dimensión (ERD)** y les

otorga la posibilidad de aplicar una serie de **incentivos fiscales** en su declaración del Impuesto sobre Sociedades, así como un **tipo de gravamen inferior al general** (desde el 24% aplicable en 2025 hasta el 20% fijado para 2029).

Por tanto, superar la cifra de negocios de diez millones de euros supone una **mayor tributación** aunque la pérdida de estos beneficios fiscales no es inmediata. Los incentivos fiscales establecidos para las entidades de reducida dimensión también son de aplicación en los 3 períodos impositivos inmediatos y siguientes a aquel período impositivo en que la entidad o grupo de sociedades alcancen la referida cifra de negocios de 10 millones de euros, siempre que las mismas hayan cumplido las condiciones para ser consideradas como de reducida dimensión tanto en aquel período como en los 2 períodos impositivos anteriores a este último.

Además, una vez que deja de tener la condición de entidad de reducida dimensión **no podrá utilizar el documento normalizado** previsto en la **Orden HAC/560/2021**, de 5 de mayo, para elaborar la **documentación específica de las operaciones vinculadas realizadas**, al que se puede acceder desde la misma sede electrónica de la AEAT. Y en el caso de operaciones vinculadas específicas, en las que no era posible utilizar el documento normalizado, ahora se les exigirá también incorporar el **análisis de comparabilidad** al que se refiere el **artículo 17** del Reglamento del Impuesto sobre Sociedades (RIS).

No obstante, mientras el INCN sea inferior a 45 millones de euros la documentación específica sobre operaciones vinculadas no específicas seguirá teniendo un contenido simplificado.

20.000.0000 € de importe neto de cifra de negocios.

A las empresas cuyo importe neto de la cifra de negocios sea al menos de 20 millones de euros durante los 12 meses anteriores a la fecha en que se inicie el período impositivo será de aplicación la **tributación mínima del Impuesto sobre Sociedades** regulada en el **artículo 30 bis de la LIS** (también para aquellas empresas que tributen en el régimen de consolidación fiscal con independencia de su importe neto de la cifra de negocios).

Para estas empresas la cuota líquida no podrá ser inferior al resultado de aplicar el 15% a la base imponible, minorada o incrementada, en su caso y según corresponda, por la reserva de nivelación, y minorada en la reserva por inversiones en Canarias. Dicha cuota tendrá el carácter de cuota líquida mínima. En el caso de entidades de nueva creación la cuota mínima será del 10% y para las entidades de crédito y aquellas dedicadas a la exploración, investigación, explotación, transporte, almacenamiento, depuración y venta de hidrocarburos extraídos, o de la actividad de almacenamiento subterráneo de hidrocarburos propiedad de terceros la cuota mínima será del 18%.

11.400.0000 € de activo, 22.800.0000 € de INCN y/o 250 trabajadores.

Las empresas que durante dos ejercicios consecutivos reunan al menos dos de las circunstancias siguientes al cierre de cada uno de los ejercicios tendrán que utilizar el **modelo normal para la elaboración de la cuenta de pérdidas y ganancias**:

- El total de las partidas del activo sea igual o superior a los 11.400.000 euros.
- El importe neto de su cifra anual de negocios sea igual o superior a 22.800.000 euros.
- El número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea igual o superior a 250.

20.000.0000 € de activo, 40.000.0000 € de INCN y 250 trabajadores, o 500 trabajadores.

Las empresas que tengan empleados a más de 500 trabajadores o, de no ser el caso, que durante dos ejercicios consecutivos reunan al menos dos de las circunstancias siguientes al cierre de cada uno de los ejercicios tendrán que acompañar al informe de gestión un **estado de información no financiera**:

- El total de las partidas del activo sea igual o superior a los 20 millones de euros.
- El importe neto de su cifra anual de negocios sea igual o superior a 40 millones euros.
- El número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea igual o superior a 250.

45.000.0000 € de importe neto de cifra de negocios.

Las empresas que alcancen un importe neto de cifra de negocios de 45 millones de euros tendrán que elaborar la **documentación específica sobre las operaciones vinculadas realizadas** incorporando toda la información solicitada en el **artículo 16.1** del RIS en vez del contenido simplificado previsto en el **artícuolo 16.4** de la misma norma.

En el caso de grupos de sociedades con un INCN igual o superior a 45 millones de euros la sociedad dominante deberá elaborar la **documentación relativa al grupo** regulada en el **artículo 15** del RIS.

750.000.0000 € de importe neto de cifra de negocios.

Las empresas con un importe neto de la cifra de negocios de al menos 750 millones de euros en los 12 meses anteriores al inicio del período impositivo teniendo en cuenta el conjunto de personas o entidades que

formen parte del grupo deberán elaborar la **información país por país** regulada en el **artículo 14** del RIS, que presentarán anualmente a la AEAT a través del modelo 231 en los doce meses siguientes al ejercicio al que se refiera.

Recuerde que:

*Los niveles señalados para la obligación de auditar las cuentas anuales, así como para tener que presentar las cuentas anuales en su formato normal **podrían incrementarse con efectos del 1 de enero de 2026**, de acuerdo con el proyecto de ley por la que se modifican los criterios de tamaño de las empresas o grupos de empresas a efectos de información corporativa, que debería estar publicado en el Boletín Oficial del Estado antes de finalizar el año, para transponer la Directiva Delegada (UE) 2023/2775 de la Comisión, de 17 de octubre de 2023, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta al ajuste de los criterios de tamaño de las empresas o grupos de tamaño micro, pequeño, mediano y grande, con el objetivo de ajustar los umbrales indicados a los efectos de la inflación.*

*Desde **SuperContable.com** les mantendremos informados sobre las novedades que se produzcan en este sentido.*

LIBROS GRATUITOS







PATROCINADOR

Sage

NOVEDADES 2024

- Contables
- Fiscales
- Laborales
- Cuentas anuales
- Bases de datos

INFORMACIÓN

- Quiénes somos
- Política proteccion de datos
- Contacto
- Email
- Foro SuperContable

ASOCIADOS

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE CONSULTORES DE EMPRESA

Entidad miembro de aeca
Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas

RCR Proyectos de Software

Copyright RCR Proyectos de Software. Reservados todos los derechos.