

GUÍA JURÍDICA Y FISCAL



Emprendedores 2027

ProDespachos.com

CONOCE TODAS LAS NOVEDADES EN MATERIA FISCAL Y LEGAL
PARA ESTAR AL DÍA EN LA GESTIÓN DE TU EMPRESA





Facturación y mucho más

La plataforma en la nube que crece contigo,
de tu primera factura a toda tu gestión.

Beneficio neto

23.303,00 ▲ 3.55%

16 de Marzo

2h 16m 02s



Hoy

02h 16m / 08h

Facturación Electrónica

Contabilidad

Tesorería

Proyectos

CRM

Inventario



Holded se ocupa de la gestión, para que tú puedas centrarte
en lo que importa. Todo en la misma plataforma y en la nube.

Hemos reducido procesos, papeleo, y todo es mucho más accesible. Al trabajar con equipos remotos en diferentes producciones, necesitábamos tener visibilidad sobre todos los proyectos.

Mario Santa-Cruz
CEO de Mambo

Gracias a Holded ahorramos más de 10 horas al mes, lo que se traduce directamente en beneficios. Nos facilita la visibilidad sobre nuestros números y ha mejorado la captación de clientes.

Lorena Rodríguez
Cofundadora de Creative Corner

Necesitábamos un ERP en la nube. Además, Holded nos escucha. Muchas mejoras que hemos solicitado han aparecido con el tiempo. Sentirte escuchado es algo que valoramos mucho.

Martín Mosquera
CEO de Vranded

SUMARIO

GUÍA JURÍDICA Y FISCAL 2027

- 04 INTRODUCCIÓN: CLAVES PARA ELEGIR UN BUEN ASESOR JURÍDICO Y ECONÓMICO
- 06 PUESTA A PUNTO PARA ESTAR AL DÍA EN LA GESTIÓN EMPRENDEDORA
- 22 DUDAS FRECUENTES EN LA GESTIÓN DE LA FISCALIDAD
- 30 NOVEDADES EN LA NORMATIVA LABORAL
- 40 ACTUALIDAD LEGAL EN EL ÁREA MERCANTIL
- 51 LISTA DE DESPACHOS PROFESIONALES

Emprendedores

ProDespachos.com

01

Introducción

CLAVES PARA ELEGIR UN BUEN ASESOR JURÍDICO Y ECONÓMICO

LA IA ESTÁ CAMBIANDO LA FORMA DE APORTAR VALOR EN EL ASESORAMIENTO JURÍDICO Y ECONÓMICO. EL PROFESIONAL EN ESTE CAMPO DEBE ADOPTAR UN CRITERIO ESTRATÉGICO Y ESPECIALIZADO, ESPECIALMENTE CUANDO SE TRATA DE ACOMPAÑAR A PROYECTOS DE NEGOCIO O EMPRESAS.



**Glòria
Moles Pallejà**

ABOGADA,
RESPONSABLE DE
CONTENIDOS Y
DIRECTORA DE
PRODESPACHOS.

Un año más, tengo el privilegio de darles la bienvenida a esta 'Guía Jurídica y Fiscal 2027' que elaboramos ProDespachos y la revista *Emprendedores*. En ella encontraréis información de interés y una selección de despachos de España que destacan por su profesionalidad, su cercanía y su capacidad para acompañar a empresas y personas emprendedoras en un entorno cada vez más exigente.

Al cerrar 2026, la digitalización y la inteligencia artificial ocupan un lugar central en

el asesoramiento jurídico y económico. Las modificaciones tributarias, el cruce de datos por las administraciones y las exigencias laborales, mercantiles y de sostenibilidad requieren una adaptación constante. Gestionar un negocio exige interpretar las normas, anticipar riesgos y tomar decisiones con criterio. De cara a 2027, contar con un buen asesor será todavía más importante.

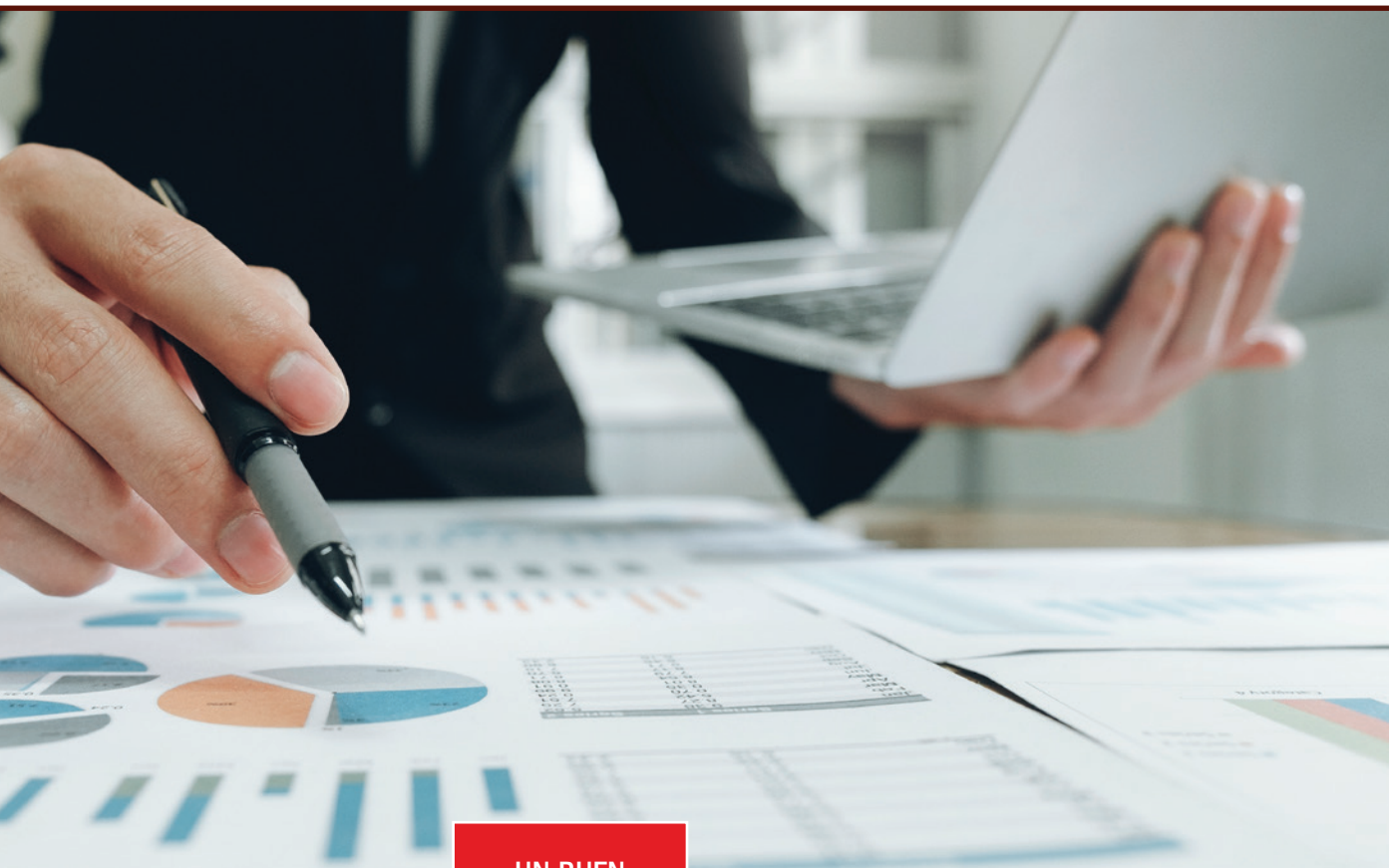
El anuncio de aplazamiento de Veri*Factu hasta octubre de 2028, pendiente de su aprobación normativa, merece una reflexión. Los despachos han realizado un gran esfuerzo para preparar a sus clientes, explicar las obligaciones y adaptar sus procesos. Los cambios de calendario generan incertidumbre y ponen de manifiesto la necesidad de disponer de reglas claras y estables. Ese trabajo sigue siendo valioso: digitalizar permite mejorar la trazabilidad, ganar eficiencia y reforzar el cumplimiento.

También debemos seguir concienciando a los clientes de que la digitalización va más allá de una fecha obligatoria. Ordenar la información, conectar herramientas y revisar

los procedimientos facilita el trabajo diario y permite dedicar más tiempo al asesoramiento. La colaboración entre despachos, empresas tecnológicas y especialistas será fundamental para avanzar sin perder de vista las necesidades de cada negocio.

¿Qué ocurrirá cuando la inteligencia artificial se despliegue por completo? Es difícil imaginar un punto final, porque seguirá evolucionando. Sí podemos prever que ayudará a reducir tiempos, automatizar tareas operativas y liberar recursos. Pero su incorporación exige formación, revisión de procesos y un uso responsable de los datos. La eficiencia debe ir acompañada de rigor y seguridad jurídica. La supervisión humana seguirá siendo indispensable en las decisiones.

La IA no sustituirá el criterio profesional, aunque transformará la forma de aportar valor. El asesor asumirá un papel más estratégico, centrado en interpretar, planificar y acompañar. El cliente busca respuestas, pero también visión y capacidad de anticipación. Por eso, durante 2027, el reto será adoptar herramientas útiles, capacitar a los equipos y combinar



**UN BUEN
ASESOR
DEBE TENER
MENTALIDAD
INNOVADORA
Y CAPACIDAD
PARA ANTICIPAR
CAMBIOS**

tecnología con certeza jurídica. Las firmas presentes en nuestro Anuario cuentan con el sello de calidad de la revista Emprendedores y ProDespachos.

En esta nueva etapa, la atención excelente, la confianza y la profesionalidad seguirán siendo esenciales para elegir a quienes nos acompañarán en las decisiones importantes.

**¿CÓMO DEBE SER
MI ASESOR O ASESORA?**

Quien emprende o dirige una empresa necesita profesionales con una visión multidisciplinar y capacidad para ofrecer un asesoramiento jurídico y económico integral. Detrás de un proyecto sólido hay decisiones bien fundamentadas, obligaciones atendidas y riesgos identificados. La asesoría debe conocer el negocio y entender sus prioridades para ofrecer soluciones ajustadas a su realidad.

Los proyectos tecnológicos e innovadores requieren, además, profesionales que comprendan sus modelos de negocio y sepan

acompañar su crecimiento. La especialización jurídica debe convivir con el conocimiento de las herramientas digitales y de sus implicaciones. Incorporar tecnología sin valorar la confidencialidad, la calidad de la información o la

responsabilidad puede comprometer la confianza del cliente.

Por ello, un buen asesor debe anticipar escenarios, explicar las alternativas y comunicar con claridad. También debe saber cuándo recurrir a otros especialistas. Los modelos colaborativos permiten responder a necesidades complejas manteniendo una atención cercana y coordinada.

EL PERFECTO CONSEJERO

Las competencias que debe reunir un asesor que quiera sobresalir son:

- Capacidad para anticipar cambios y prevenir problemas legales.
- Mentalidad innovadora y disposición para aprender.

- Agilidad en las respuestas, con rigor y criterio profesional.
- Una red de especialistas en fiscalidad, laboral, mercantil, tecnología, financiación y otras áreas.
- Compromiso con la seguridad jurídica y el uso responsable de los datos.
- Atención al cliente y a su crecimiento.

Finalmente, estas son las tres preguntas que plantearía al elegir asesor:

- ¿Por qué le interesa trabajar con nuestra empresa? La respuesta permitirá comprobar si conoce nuestro negocio y nuestras necesidades.
- ¿Qué ventajas obtendremos al trabajar con su firma? Identificar cómo aportará valor y acompañará nuestras decisiones.
- ¿Qué información necesita para elaborar su propuesta? Así podremos saber si ofrece una solución adaptada o un servicio estándar.

Espero que encontréis a vuestro asesor y os deseo muchísimo éxito, tanto a quienes iniciáis ahora vuestro proyecto como a quienes lleváis años construyéndolo.

02

Gestión Emprendedora

DE LA MULTINACIONAL AL EMPLEO DOMÉSTICO: CAMBIOS QUE TE PUEDEN AFECTAR

TRATAMOS AQUÍ NOVEDADES RELATIVAS A LA GESTIÓN DE UN NEGOCIO: DESDE LA TRANSPARENCIA EN LOS SALARIOS A LA NUEVA NORMA PARA REDUCIR ENVASES.

El primer tema que vamos a tocar en este capítulo es de gran interés para los negocios: **Hacienda prepara cambios en el NIF de las empresas.** La Dirección General de Tributos tiene previsto aprobar un proyecto normativo que introduce dos modificaciones de interés para las empresas.

Aunque la norma aún deberá recorrer todo el procedimiento legislativo antes de su aprobación definitiva, conviene conocer cuáles son las líneas maestras de la futura reforma.

Un nuevo formato para el NIF de las sociedades. Actualmente, el NIF de las personas jurídicas está integrado por nueve caracteres. La estructura combina una letra inicial que identifica el tipo de entidad, siete números aleatorios y un carácter final de control.

Sin embargo, Hacienda considera que el volumen actual de creación de entidades puede provocar que el sistema vigente se quede sin combinaciones disponibles en un plazo relativamente corto.

Para evitar esta situación, se propone sustituir la secuencia numérica actual de siete dígitos por un código alfanumérico de siete caracteres, en el que se mezclarían letras y

números. De este modo, el número de combinaciones posibles aumentaría de manera muy significativa. En principio, esta modificación afectará únicamente a los nuevos NIF que se asignen una vez entre en vigor la futura regulación. Para ello, será necesario modificar tanto el Reglamento General de las actuaciones y procedimientos de gestión e inspección tributaria como la normativa técnica que regula la composición del NIF.

Las empresas ya existentes no tendrán que realizar ninguna actuación inmediata. Será conveniente revisar, cuando la norma sea definitiva, si los programas de gestión y facturación necesitan adaptaciones técnicas. Los desarrolladores de *software*, *ERP* y aplicaciones de facturación deberán anticipar posibles cambios en sus sistemas.

Cambios en el IVA a la importación para contribuyentes forales. La futura norma también pretende resolver una situación que afecta a determinados contribuyentes que tributan exclusivamente ante las Haciendas forales y están acogidos al régimen de diferimiento del IVA a la importación. En la actualidad, estos contribuyentes deben declarar el IVA

de importación ante la Administración del Estado, mientras que la deducción de las cuotas soportadas se realiza ante la Hacienda foral correspondiente. Esta separación impide, en la práctica, compensar de forma simultánea ambas partidas, lo que puede generar tensiones de tesorería y un coste financiero añadido.

Para corregir esta situación, el Estado y las Administraciones tributarias forales han alcanzado un compromiso para diseñar un mecanismo técnico y procedimental que permita equiparar el tratamiento de estos contribuyentes al de quienes tributan en territorio común.

ADAPTACIÓN A LA NUEVA LEY DE ECONOMÍA SOCIAL

La Ley 1/2026 integral de impulso de la economía social contiene más cambios de los que puede sugerir su nombre. No crea un





sistema nuevo desde cero, sino que modifica varias normas existentes y pone el foco, especialmente, en las cooperativas y las empresas de inserción.

Las cooperativas tendrán que revisar sus reglas internas. Una parte importante de la reforma tiene que ver con algo muy cotidiano: cómo se toman decisiones y cómo se relaciona la cooperativa con sus socios. Se regulan con mayor claridad las comunicaciones electrónicas y las asambleas presenciales, telemáticas o mixtas.

También se permite que las cooperativas pequeñas, con menos de diez socios, puedan organizar su administración mediante un administrador único o dos administradores, si así lo establecen sus estatutos.

La web corporativa gana igualmente protagonismo. En las cooperativas de más de 500 personas socias será obligatoria, aun-

que esta exigencia tiene una entrada en vigor diferida de un año.

Por tanto, no estamos únicamente ante una cuestión tecnológica. Muchas cooperativas deberán comprobar si sus estatutos actuales permiten trabajar de esta manera o necesitan modificarlos.

Más peso de la igualdad. La igualdad pasa a formar parte de la propia organización cooperativa. La norma incorpora la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos sociales, siguiendo la regla 40/60, y contempla una Comisión de Igualdad en cooperativas de 50 o más personas socias. También regula los planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado.

Dicho de otra manera, ya no basta con incluir una referencia genérica a la igualdad. Habrá que mirar cómo están compuestos los órganos y qué medidas existen realmente.

Más control frente a las falsas cooperativas. Otro punto relevante de esta ley es el

endurecimiento del régimen aplicable a las denominadas falsas cooperativas.

La Administración contará con mayores herramientas frente a entidades que utilizan formalmente esta figura jurídica, pero cuyo funcionamiento real poco tiene que ver con los principios cooperativos. La forma jurídica, por sí sola, ya no será suficiente. Importará especialmente cómo funciona la entidad en la práctica.

LA NUEVA LEY
DE IMPULSO A
LA ECONOMÍA
SOCIAL PONE
EL FOCO,
ESPECIALMENTE,
EN LAS
COOPERATIVAS Y
LAS EMPRESAS
DE INSERCIÓN



EL VERI*FACTU Y LA FACTURA ELECTRÓNICA OBLIGATORIA ENTRE EMPRESARIOS Y PROFESIONALES: ¿CUÁNDO SERÁN APLICABLES?

En los últimos meses se ha hablado tanto de Veri*Factu y de factura electrónica que es fácil acabar mezclándolo todo. Y no, no son la misma obligación, aunque ambas van a cambiar mucho la manera de facturar.

Veri*Factu afecta, fundamentalmente, al programa que utilizamos para facturar. La normativa pretende que los registros sean íntegros, trazables y no puedan modificarse o eliminarse sin dejar rastro. En la práctica, los programas deberán generar los registros correspondientes y las facturas incorporarán un código QR.

Después de varios aplazamientos, el calendario de Veri*Factu vuelve a modificarse. Hasta ahora, las fechas de referencia eran el 1 de enero de 2027 para los contribuyentes del Impuesto sobre Sociedades y el 1 de julio

de 2027 para el resto de obligados. Sin embargo, Hacienda ha anunciado su intención de desplazar las obligaciones pendientes hasta octubre de 2028, con el objetivo de coordinar su implantación con la factura electrónica B2B.

Hay excepciones, entre ellas quienes están acogidos al SII o determinados contribuyentes sujetos a normativa foral. Por eso, conviene revisar cada caso.

Por otra parte, está la factura electrónica entre empresas y profesionales. Aquí hablamos de otra cosa. La factura electrónica obligatoria B2B, regulada por la Ley Crea y Crece y desarrollada por el Real Decreto 238/2026, afecta a las operaciones entre empresarios y profesionales. Ya no bastará con preparar una factura en PDF y enviarla por correo electró-

nico. Deberá generarse en un formato electrónico estructurado que permita su tratamiento automático e intercambio entre sistemas. Además, el cambio va más allá de cómo se confecciona el documento.

El nuevo sistema permitirá seguir el ciclo de la factura, incluida su recepción, aceptación o rechazo y, cuando corresponda, el pago. En definitiva, se busca digitalizar el proceso y, al mismo tiempo, disponer de mayor información sobre los plazos reales de pago.

El calendario de la factura electrónica ya está en marcha.

Con carácter general, la factura electrónica será obligatoria desde el 6 de octubre de 2027 para los empresarios y profesionales cuyo volumen de operaciones haya superado los 8 millones de euros durante el año natural

anterior, y desde el 6 de octubre de 2028 para el resto de empresarios y profesionales incluidos en su ámbito de aplicación.

¿Qué conviene hacer ahora?

Durante estos meses merece la pena hablar con el proveedor del programa de facturación, comprobar que estará preparado para ambas obligaciones y revisar cómo se emiten, reciben y contabilizan actualmente las facturas.

Hay margen, sí, pero la adaptación no consiste únicamente en instalar una actualización. Veri*Factu cambia cómo debe funcionar el software y la factura electrónica B2B cambia, además, la forma de intercambiar y gestionar las facturas entre empresas y profesionales. Son dos caminos distintos que acabarán encontrándose en la gestión diaria del negocio.

Cambios importantes para las empresas de inserción.

Las empresas de inserción también tienen deberes. Se amplían las situaciones de vulnerabilidad que pueden dar acceso a los itinerarios y aparece el contrato para la transición al empleo ordinario, vinculado al itinerario personalizado de inserción y con una duración de entre seis meses y tres años.

Las empresas ya existentes disponen de un año para adaptarse al nuevo régimen, por lo que será necesario revisar contratos, itinerarios, plantilla y estructura de las entidades promotoras.

Una novedad fiscal para determinadas cooperativas de vivienda.

La reforma también reconoce como especialmente protegidas, cuando cumplan los requisitos legales, determinadas cooperativas de viviendas en régimen de cesión de uso.

Este tratamiento fiscal produce efectos para los períodos impositivos iniciados desde el 1 de enero de 2025.

LAS EMPLEADAS DEL HOGAR Y LAS NOVEDADES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Hasta hace relativamente poco tiempo, la prevención de riesgos laborales en el ámbito del hogar familiar se movía en una zona bastante difusa. Existían referencias legales y obligaciones generales de protección, pero la realidad práctica mostraba un escenario muy distinto.

Muchas personas empleadoras desconocían qué debían hacer exactamente y muchas trabajadoras ni siquiera tenían acceso real a formación preventiva adaptada a las tareas que desarrollaban diariamente.

Con la publicación de la Resolución de 8 de mayo de 2026, la situación cambia de manera importante. El SEPE desarrolla el sistema de forma-

ción preventiva previsto en el Real Decreto 893/2024 y concreta cómo deberán realizarse la autoevaluación y la acreditación de esa formación en el ámbito del servicio del hogar familiar. No se trata simplemente de una formalidad administrativa más.

Lo relevante es que el trabajo doméstico empieza a incorporar mecanismos preventivos mucho más similares a los existentes

en otras relaciones laborales ordinarias, aunque adaptados a las particularidades propias del hogar familiar.

Y precisamente ahí reside una de las claves de toda esta normativa.

La prevención ya no se contempla únicamente como una recomendación genérica, sino como un conjunto de actuaciones concretas, documentables y, en cierta medida, verificables.

EL CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES O LA LIMPIEZA CONCENTRAN BUENA PARTE DE LOS RIESGOS FÍSICOS DE LAS TAREAS DOMÉSTICAS



No debe confundirse la evaluación de riesgos con la formación preventiva. Uno de los aspectos que más dudas está generando en la práctica es la diferencia entre las herramientas preventivas actualmente existentes. La nueva resolución regula específicamente la formación preventiva de las personas trabajadoras del hogar y el sistema para acreditar dicha formación. Sin embargo, esto no sustituye la obligación de evaluar riesgos en el domicilio donde se presta el servicio. Y aquí conviene distinguir claramente dos plataformas que tienen funciones completamente diferentes.

Por un lado, **Prevencion10.es**, impulsada por el INSST, funciona como herramienta gratuita para ayudar a la persona empleadora a identificar riesgos laborales, evaluar situaciones peligrosas y documentar medidas preventivas dentro del hogar. Por otro, la plataforma **eFundae** será la utilizada para que la persona trabajadora realice la formación preventiva, complete los controles de seguimiento y obtenga el correspondiente certificado o diploma.

La diferencia parece técnica, pero en realidad tiene bastante trascendencia práctica. Porque una cosa es que exista una evaluación preventiva del domicilio y otra distinta que la persona trabajadora haya recibido y acreditado formación en materia de prevención.

Prevencion10.es y eFundae no sirven para lo mismo. La formación preventiva no sustituye la evaluación de riesgos del domicilio. La persona empleadora sigue manteniendo obligaciones propias en materia preventiva.

La formación preventiva se adapta a las tareas reales del trabajo doméstico. Uno de los aspectos más razonables de esta regulación es que intenta abandonar el enfoque genérico tradicional de la prevención para centrarse en riesgos muy concretos del trabajo doméstico.

La resolución identifica siete grandes actividades formativas vinculadas directamente a las tareas más habituales dentro del hogar familiar.

Entre ellas aparecen limpieza, preparación de comidas, cuidado de personas, conducción de vehículos, jardinería, trabajo nocturno o trato con mascotas. Las cinco primeras se consideran especialmente relevantes. No es una cuestión menor.



CAMBIOS PREVISTOS CON EL REGLAMENTO DE REGISTRO HORARIO

El registro de jornada no es precisamente una novedad. Las empresas llevan años obligadas a controlar diariamente el horario de sus trabajadores. Lo que ahora se quiere aprobar es un cambio bastante más profundo, porque el Gobierno pretende que ese control sea digital, trazable y mucho más fácil de comprobar por la Inspección de Trabajo.

Conviene empezar por una cautela. El nuevo Reglamento todavía no está aprobado definitivamente. Trabajo asegura que ultima los cambios jurídicos derivados del informe del Consejo de Estado y que pretende aprobarlo con carácter inmediato. Por tanto, conocemos bastante bien hacia dónde va la reforma, pero algunos detalles todavía pueden cambiar.

¿Qué cambiará con el nuevo registro? La idea es dejar atrás las hojas en papel, los Excel fácilmente modificables y aquellos sistemas en

los que resulta difícil saber quién ha introducido o corregido un fichaje. Según el proyecto, el registro deberá garantizar objetividad, fiabilidad y accesibilidad. Cada modificación tendrá que dejar rastro y deberá poder conocerse quién la realizó. Trabajadores, representantes e Inspección de Trabajo tendrán acceso a la información en términos establecidos por la norma.

Y aquí aparece uno de los cambios que más trabajo puede dar a las empresas. No bastará con apuntar una hora de entrada y otra de salida. El sistema está previsto para recoger también las pausas, horas extraordinarias o complementarias, trabajo presencial o a distancia, determinados tiempos de disponibilidad y el total diario y mensual de jornada.

El fichaje deberá corresponderse con la jornada real. Otro aspecto importante es cómo se realizará el registro. El proyecto

establece que sea el propio trabajador quien registre su jornada de forma personal e inmediata. Las modificaciones posteriores deberán quedar identificadas y sujetas al procedimiento correspondiente. Con ello, se quiere evitar una práctica de algunos negocios: reconstruir o completar los horarios días después.

Esto tendrá especial importancia en empresas con turnos variables, teletrabajo, jornadas partidas o frecuentes prolongaciones de horario. Un sistema más preciso hará también más sencillo detectar horas extraordinarias que no coincidan con las declaradas o remuneradas.

No será suficiente con comprar una aplicación. La reforma también prevé que las empresas dispongan de un protocolo interno de organización del registro, con reglas sobre fichajes, modificaciones, datos tratados, revisión del sistema y formación de la plantilla.

La propia guía técnica publicada por el INSST recuerda que el empleo doméstico presenta riesgos muy específicos y, además, especialmente invisibilizados durante años.

Problemas musculoesqueléticos, lesiones derivadas de movilización de personas dependientes, exposición continuada a productos químicos, fatiga mental, aislamiento laboral o situaciones de violencia y acoso forman parte de la realidad diaria de muchas trabajadoras del sector.

Y precisamente por eso la nueva formación preventiva intenta aproximarse más a situaciones reales que a contenidos puramente formales o burocráticos.

Las tareas domésticas también generan riesgos laborales relevantes. El cuidado de personas dependientes y la limpieza concentran buena parte de los riesgos físicos. La prevención incluye también riesgos psicosociales y situaciones de violencia o acoso.

La autoevaluación y la acreditación pasan a formar parte del sistema. La resolución introduce además un elemento que hasta ahora apenas existía en este ámbito. La necesidad de verificar el aprendizaje mediante controles de seguimiento y sistemas de autoevaluación.

Toda la formación se desarrollará *online* a través de la plataforma eFundae y deberá incorporar mecanismos periódicos para comprobar que la persona participante sigue adecuadamente los contenidos formativos. En función de los resultados obtenidos, podrán emitirse dos tipos de acreditación:

- Un certificado de participación.
- Un diploma de aprovechamiento.

Para obtener el certificado será necesario haber realizado, al menos, el 75% de los controles periódicos de seguimiento. Y para acceder al diploma, además, deberá superarse positivamente el 75% de dichas evaluaciones.

Esto supone un cambio importante porque la formación deja de consistir únicamente en acceder a contenidos y pasa a incorporar cierto nivel de trazabilidad y acreditación efectiva.

**LA PERSONA
EMPLEADORA
SIGUE
MANTENIENDO
OBLIGACIONES
PREVENTIVAS
RELEVANTES
DENTRO
DEL HOGAR
FAMILIAR**

Aunque pueda parecer una cuestión administrativa menor, probablemente acabará teniendo relevancia práctica en futuras comprobaciones, inspecciones o conflictos laborales.

La formación preventiva incorpora controles de seguimiento obligatorios. No bastará solo con acceder a la plataforma formativa. La acreditación documental puede resultar relevante ante una inspección o reclamación futura.

La responsabilidad preventiva de la persona empleadora sigue existiendo. Uno de los errores que pueden producirse a raíz de esta nueva regulación es pensar que toda la responsabilidad preventiva pasa automáticamente a plataformas públicas o sistemas formativos externos. Y no es así.

La guía técnica del INSST insiste de forma bastante clara en que la persona empleadora sigue manteniendo obligaciones preventivas relevantes dentro del hogar familiar. Entre ellas aparecen la evaluación inicial de riesgos, la revisión periódica de las condiciones de trabajo, la adopción de medidas preven-

tivas y la entrega de información adecuada a la persona trabajadora.

Además, el propio Real Decreto 893/2024 contempla expresamente que, cuando existan riesgos excepcionales en un domicilio concreto, deberá impartirse formación complementaria específica a cargo de la persona empleadora.

Por tanto, la formación general financiada y gestionada públicamente no elimina todas las obligaciones preventivas privadas. Ni mucho menos.

La responsabilidad preventiva principal sigue recayendo en la persona empleadora. Existen riesgos específicos que pueden exigir formación adicional. La documentación preventiva empieza a adquirir una importancia creciente en este sector.

La publicación de esta resolución y de la guía técnica del INSST refleja algo que probablemente seguirá intensificándose durante los próximos años. El servicio del hogar familiar se está incorporando progresivamente a dinámicas preventivas y laborales mucho más exigentes.

Y aunque muchas familias perciban todavía estas obligaciones como algo lejano o excesivamente burocrático, la realidad es que el marco normativo ya está avanzando hacia un modelo mucho más profesionalizado.



La guía técnica publicada en 2026 deja además bastante claro que la prevención no se limita únicamente a evitar accidentes físicos. También aborda cuestiones como la salud mental, la violencia y el acoso, la protección de personas especialmente sensibles, los riesgos derivados del trabajo nocturno o la exposición continuada a sobre-esfuerzos físicos.

En otras palabras, el trabajo doméstico empieza a contemplarse desde una perspectiva preventiva mucho más amplia y cercana a la existente en otros sectores laborales.

La Inspección de Trabajo previsiblemente incrementará el foco sobre este ámbito.

Revisar correctamente las obligaciones preventivas en el servicio del hogar familiar y adaptar la documentación, formación y evaluación de riesgos a la normativa actual puede evitar incidencias laborales, responsabilidades futuras y problemas ante una eventual actuación de la Inspección de Trabajo.

LAS NUEVAS OBLIGACIONES QUE CAMBIARÁN LA FORMA DE GESTIONAR LOS SALARIOS

La transparencia salarial está entrando en una nueva etapa. Ya no será suficiente con disponer de un registro retributivo o comprobar periódicamente si existen diferencias entre hombres y mujeres. Las empresas tendrán que poder explicar con bastante más precisión cómo fijan los salarios, qué criterios utilizan y por qué dos personas que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor pueden cobrar cantidades diferentes.

La Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo de 2023, refuerza el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres. España ya cuenta con normas importantes en esta materia, como el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 3/2007 y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, pero la regulación europea va más allá y obligará a adaptar nuestro marco laboral.

A este escenario se suma ahora el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre. La norma traspone la Directiva (UE) 2019/1152 sobre condiciones laborales transparentes y previsibles.

El Real Decreto 723/2026 obliga a informar por escrito sobre los elementos esenciales de la relación laboral. En materia retributiva habrá que identificar por separado el salario base y cada complemento salarial, indicando



LAS NUEVAS REGLAS DEL JUEGO PARA LA FORMACIÓN Y LAS BONIFICACIONES

Desde el 1 de enero de 2026, el acceso a subvenciones y bonificaciones en materia de empleo y formación se mueve en un terreno más exigente.

La aprobación del Real Decreto 1189/2025 no elimina ayudas ni cierra la puerta a la formación bonificada, pero sí introduce una idea clara: quien quiera beneficiarse de fondos públicos deberá justificarlo mejor y durante más tiempo.

El objetivo declarado es mejorar la empleabilidad y el desarrollo profesional, tanto de personas desempleadas como de quienes ya están trabajando.

En la práctica, esto se traduce en más coordinación entre administraciones, más controles y menos margen para errores formales que antes podían pasar desapercibidos.

Una gestión 'relajada' de la formación puede convertirse en un problema

real ante una comprobación administrativa.

Ajustes en el régimen de subvenciones y revisión de la formación programada.

El Real Decreto 1189/2025 actúa sobre dos textos que ya eran conocidos por las empresas.

Por un lado, ajusta el régimen de subvenciones en materia de empleo. Y, por otro, revisa en profundidad las reglas de la formación programada en las empresas.

La intención es alinear estas normas con la Ley de Empleo y con la nueva ordenación de la Formación Profesional, evitando contradicciones y cerrando vacíos que hasta ahora generaban interpretaciones dispares entre territorios.

No se trata de una reforma cosmética. Es un reajuste pensado para que todas las piezas -Estado, comunidades autónomas y organismos de control- funcionen

de forma más sincronizada.

Lo que antes se resolvía con criterios distintos según la comunidad autónoma tiende ahora a un control más homogéneo y coordinado.

Subvenciones a corporaciones locales y una novedad económica relevante. En materia de subvenciones, se mantiene el régimen de concesión directa para los programas clásicos de garantía de rentas, especialmente en el ámbito agrario. Sin embargo, desaparece este sistema para otras ayudas locales orientadas a la creación de empleo estable.

La principal novedad es la incorporación de una percepción económica diaria por asistencia a acciones formativas, dirigida inicialmente a personas desempleadas de Ceuta y Melilla y, en determinados casos, a colectivos considerados prioritarios.



Esta ayuda no será automática ni generalizada. Su aplicación dependerá de lo que establezca cada convocatoria o programa concreto y tendrá límites claros en su cuantía.

Atención. Esta percepción diaria es incompatible con otras ayudas similares, lo que obliga a revisar bien cada caso antes de solicitarla.

Cuantía y condiciones de la nueva percepción diaria. La prestación económica por día de asistencia tendrá un techo máximo fijado en el 75% del IPREM diario. No es una cantidad libre ni acumulable sin control, y su regulación concreta se desarrollará mediante orden ministerial.

Además, esta ayuda no puede solaparse con otras destinadas a transporte, manutención, alojamiento o conciliación.

El sistema obliga a

elegir y justificar con precisión qué apoyo se solicita y por qué. Solicitar ayudas incompatibles entre sí puede acabar en devoluciones y problemas posteriores, incluso aunque exista buena fe.

Formación programada en la empresa y bonificaciones más vigiladas. Uno de los cambios más relevantes afecta directamente a las empresas que utilizan la formación bonificada.

El crédito anual asignado a cada empresa pasa a consolidarse como un límite estricto, sin interpretaciones flexibles.

Además, se fija con claridad el momento hasta el cual pueden aplicarse las bonificaciones: el cierre del plazo de liquidación de cuotas de diciembre, salvo en casos de cese de actividad. A partir de ahí, no hay margen.

La norma insiste en algo que ya estaba, pero

que ahora cobra otra dimensión: los costes formativos deben estar perfectamente identificados en la contabilidad y respaldados por documentación sólida.

Aplicar bonificaciones fuera de plazo o sin respaldo contable claro es uno de los principales focos de devolución futura.

Documentación, conservación y controles reales.

La empresa deberá conservar facturas, registros contables y cualquier documento justificativo durante, al menos, cuatro años, o más si así lo exige la normativa europea.

Ya no se trata solo de guardar papeles, sino de poder explicarlos con coherencia.

Los controles también suben de intensidad: al menos el diez por ciento de los fondos públicos destinados a formación

deberán ser objeto de actuaciones de seguimiento, tanto en tiempo real como *a posteriori*.

Una visita de control puede producirse incluso tiempo después de haber aplicado la bonificación, cuando ya no se tiene el asunto 'fresco'.

Coordinación entre administraciones y posibles consecuencias.

Las comunidades autónomas deberán comunicar al SEPE los resultados de sus controles y las irregularidades detectadas.

A su vez, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo colaborará en las comprobaciones, aunque sin potestad sancionadora.

Si se detectan bonificaciones indebidas, la empresa podrá verse obligada a devolver total o parcialmente las cantidades aplicadas, con intereses de demora

incluidos. Superar el crédito anual de formación es causa directa de devolución, incluso aunque la formación se haya realizado.

Ayudas, becas y ajustes sectoriales. El Real Decreto 1189/2025 también integra esta nueva percepción económica en el sistema general de ayudas y becas para personas desempleadas que participan en acciones formativas, incluidas las prácticas no laborales.

Además, se garantiza la continuidad de las actuales comisiones paritarias sectoriales hasta que se constituyan las nuevas estructuras previstas en la normativa, evitando vacíos de gestión durante el periodo transitorio.

Los sectores con formación específica deben revisar el papel de sus comisiones paritarias en esta nueva etapa.

su periodicidad y método de pago. Cuando existan bonus, incentivos, comisiones u otros conceptos variables, también deberá explicarse cómo se calculan y qué criterios determinan su percepción. Esto tiene una consecuencia práctica importante. Las empresas tendrán que revisar aquellos sistemas retributivos que se han ido construyendo con el tiempo y en los que determinados complementos o variables no responden a unas reglas suficientemente claras.

La Directiva 2023/970 también cambia los procesos de selección. Las personas candidatas deberán conocer el salario inicial o la banda salarial del puesto con tiempo suficiente para poder negociar con información.

Además, la empresa no podrá preguntar cuánto cobraba anteriormente el candidato y los procesos de selección deberán desarrollarse de manera totalmente neutra desde la perspectiva de género.

La finalidad es evitar que una desigualdad salarial procedente de un empleo anterior se traslade automáticamente al siguiente.

Los trabajadores podrán pedir explicaciones. Las personas trabajadoras tendrán un derecho reforzado a conocer su nivel retributivo individual, así como los niveles retributivos medios de quienes realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, desglosados por sexo.

También deberán poder conocerse los criterios utilizados para determinar los salarios y la progresión retributiva.

Esto no significa que cada trabajador pueda consultar las nóminas de sus compañeros. Significa que la empresa deberá estar en condiciones de demostrar que una diferencia salarial responde a razones objetivas y no discriminatorias.

También habrá que explicar el uso de algoritmos. El Real Decreto 723/2026 incorpora otra novedad relevante. Cuando la empresa utilice algoritmos o sistemas automatizados para adoptar decisiones laborales, deberá informar de su existencia y de las pautas, criterios y reglas de funcionamiento. La norma menciona expresamente decisiones relacionadas con salarios, jornada, asignación de tareas, promoción profesional, lugar de trabajo o extinción del contrato.

Por tanto, utilizar inteligencia artificial o herramientas automatizadas en Recursos



Humanos no elimina la obligación de explicar cómo se toman determinadas decisiones.

El 5% será una referencia especialmente importante. La Directiva establece que, cuando exista una diferencia de, al menos, el 5% en el nivel retributivo medio entre mujeres y hombres dentro de una categoría, no pueda justificarse mediante criterios objetivos y neutros y no se corrija en seis meses, deberá realizarse una evaluación retributiva conjunta con la representación de las personas trabajadoras.

Este 5% no sustituye directamente al 25% previsto actualmente en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. Se trata de mecanismos diferentes, aunque el nuevo porcentaje europeo evidencia que las diferencias salariales estarán sometidas a un control mucho más detallado.

Las empresas deberán informar sobre su brecha salarial. La Directiva introduce además obligaciones periódicas de información. Entre los datos que deberán analizarse figuran la brecha salarial media y mediana, las diferencias en complementos y variables, el porcentaje de mujeres y hombres que reci-

ben estos conceptos y su distribución por cuartiles salariales. Las empresas de 250 o más trabajadores deberán informar desde el 7 de junio de 2027 y después anualmente. Las de 150 a 249 trabajadores, también desde 2027 y posteriormente cada tres años. Para las empresas de 100 a 149 trabajadores, la obligación comenzará en 2031 y tendrá periodicidad trienal.

Las empresas con menos de 100 trabajadores quedan fuera de esta obligación europea de información periódica, aunque continúan sujetas a las restantes normas de igualdad retributiva que les resulten aplicables.

Más facilidad para reclamar. La Directiva también refuerza las consecuencias del incumplimiento. Se contempla el derecho a una reparación o indemnización íntegra, incluidos los atrasos salariales que correspondan, y se refuerzan las reglas sobre carga de la prueba.

Por eso, documentar adecuadamente una decisión salarial tendrá cada vez mayor importancia. Ante una reclamación, no bastará con afirmar que una diferencia está justificada. Habrá que poder acreditarlo.

El Real Decreto 723/2026 tiene su entrada en vigor el 5 de octubre de 2026. La información sobre las condiciones laborales deberá facilitarse, con carácter general, antes del inicio de la relación laboral y cualquier modificación deberá comunicarse lo antes posible y, como máximo, el día en que produzca efectos.

La norma también alcanza a las relaciones laborales que ya estén vigentes. Si un trabajador solicita información que no tenga en su poder, la empresa deberá proporcionársela en un plazo de 30 días hábiles.

El SEPE ha publicado el modelo oficial para informar sobre las condiciones laborales.

EL NUEVO SISTEMA DE JUBILACIÓN FLEXIBLE

El Real Decreto 416/2026 por el que se aprueba una nueva regulación de la jubilación flexible y se revisan diversos aspectos comunes de la compatibilidad entre pensión contributiva de jubilación y trabajo, deroga íntegramente el Real Decreto 1132/2002 y pretende impulsar una modalidad que, según reconoce el propio Gobierno, apenas había tenido utilización práctica en los últimos años. Y eso, aunque pueda sonar a simple actualización técnica, tiene bastante más importancia de la que parece. La sensación del legislador es clara. La jubilación flexible prácticamente no estaba funcionando. Muy pocas personas recurrían a ella.

Por eso, la nueva regulación intenta convertirla en una herramienta más atractiva para quienes, una vez jubilados, quieran reincorporarse parcialmente al mercado laboral sin perder totalmente su pensión. El cambio más visible probablemente sea este.

Por primera vez se permite, aunque con bastantes límites, compatibilizar la jubilación flexible con determinadas actividades por cuenta propia.

Pero no es la única novedad. También cambian los porcentajes de jornada compatibles, aparecen nuevos incentivos económicos y se endurecen ciertas incompatibilidades con la jubilación demorada.

La norma entró en vigor el 28 de agosto de 2026, y no tiene efectos retroactivos sobre jubilaciones ya reconocidas.

LAS EMPRESAS DEBERÁN SER CAPACES DE DEMOSTRAR QUE UNA DIFERENCIA SALARIAL RESPONDE A RAZONES OBJETIVAS

Los autónomos entran por fin en la jubilación flexible.

Esta es seguramente una de las novedades más comentadas. Hasta ahora, la jubilación flexible estaba pensada casi exclusivamente para trabajo asalariado parcial. Con el nuevo sistema, determinados autónomos podrán acceder también a esta modalidad. Pero aquí aparece rápidamente la letra pequeña. No podrán hacerlo quienes hayan estado dados de alta como autónomos durante los tres años anteriores a la jubilación. Y además la compatibilidad queda bastante limitada.

Mientras que en trabajo por cuenta ajena la cuantía de la pensión dependerá de la jornada realizada, en autónomos la norma fija directamente un porcentaje cerrado. Solo podrá cobrarse el 25% de la pensión. Eso hace que muchos profesionales se pregunten si realmente esta modalidad será competitiva frente a otras fórmulas ya existentes, como la jubilación activa.

El trabajo autónomo compatible queda limitado al 25% de la pensión. No podrán acogerse quienes hayan sido autónomos en los tres años previos a jubilarse. Conviene comparar esta modalidad con la jubilación activa antes de tomar decisiones.

Se amplían los límites de jornada. Otra modificación importante afecta a la jornada compatible. Antes, la jubilación flexible se movía dentro de márgenes bastante estrechos. Ahora se amplían. La jornada podrá situarse entre el 33% y el 80% de la jornada ordinaria comparable. Eso supone dos cambios relevantes al mismo tiempo: sube el límite máximo compatible, y también cambia el mínimo exigido. La intención parece evidente. Permitir fórmulas de reincorporación más flexibles y, sobre todo, más atractivas económicamente.

Porque en la práctica, muchas personas rechazaban esta modalidad al resultar demasiado limitada la reducción de jornada permitida.

La jornada parcial compatible podrá llegar hasta el 80%. La pensión seguirá reduciéndose en proporción a la jornada trabajada.



Un incremento de jornada no comunicado puede generar devoluciones y sanciones.

Aparecen nuevos incentivos económicos.

Aquí probablemente está uno de los cambios más relevantes de toda la reforma. El nuevo sistema introduce incentivos adicionales para quienes no vuelvan a trabajar inmediatamente después de jubilarse. Si la actividad compatible se inicia una vez transcurridos, al menos, seis meses desde la jubilación, la pensión compatible podrá incrementarse adicionalmente. Y el incremento no es menor:

- Un 25% adicional, si la jornada está entre el 55% y el 80%
- Un 15% adicional, si la jornada está entre el 33% y el 54%

La medida busca claramente retrasar el retorno inmediato al trabajo y favorecer una reincorporación más gradual. Ahora bien, también introduce bastante más complejidad en el cálculo práctico de las cuantías.

El incentivo solo opera si la reincorporación se produce, al menos, 6 meses después de jubilarse. El porcentaje adicional se calcula sobre la pensión previa, y no todos los supuestos generan derecho al incremento.

Las cotizaciones ya no mejoran la pensión.

Este punto puede generar bastante frustración en algunos casos. Con carácter general, las nuevas cotizaciones realizadas durante la jubilación flexible ya no servirán para aumentar posteriormente la pensión. Es decir, la persona sigue cotizando mientras traba-

ja, pero esas cotizaciones no incrementarán la prestación futura ni tampoco el complemento de demora.

La única excepción relevante afecta a determinados supuestos de jubilación anticipada involuntaria. Ahí sí podría recalcularse la base reguladora o modificarse el porcentaje aplicable para mejorar la prestación. Fuera de esos casos concretos, el sistema deja bastante claro que la compatibilidad no está diseñada para 'reconstruir' la pensión.

Cotizar durante la jubilación flexible no supone automáticamente cobrar más después. Solo algunos supuestos de jubilación anticipada involuntaria mantienen mejoras posteriores. Muchas personas pueden sobrevalorar el efecto de estas nuevas cotizaciones.

Se endurece la relación con la jubilación demorada. Otro de los puntos importantes de la reforma afecta al complemento por demora. La norma introduce incompatibilidades bastante claras entre ambas figuras. Y aquí conviene distinguir.

Si la persona eligió el complemento de demora como porcentaje adicional sobre la pensión, ese complemento quedará suspendido mientras dure la jubilación flexible. Pero si se optó por el pago único o por la llamada opción mixta, directamente no podrá acce-

**LAS NUEVAS
COTIZACIONES
REALIZADAS
DURANTE LA
JUBILACIÓN
FLEXIBLE YA
NO SERVIRÁN
PARA AUMENTAR
LA FUTURA
PENSIÓN**

derse a la jubilación flexible. Además, el propio sistema de la opción mixta también cambia.

Ahora exige un mínimo de dos años completos de demora y establece un cálculo bastante más sofisticado según el tiempo retrasado.

La reforma intenta incentivar carreras laborales más largas, pero, al mismo tiempo, complica bastante el encaje entre las distintas modalidades.

La jubilación flexible y ciertos

complementos de demora ya no son plenamente compatibles. Elegir mal la modalidad del complemento puede cerrar opciones futuras. Conviene revisar estratégicamente qué fórmula interesa más antes de jubilarse.

Se refuerzan las obligaciones de comunicación.

La Seguridad Social endurece además las obligaciones formales. El pensionista deberá comunicar previamente el inicio de la actividad, cualquier modificación de jornada y el cese posterior.

Y la norma deja bastante claro el riesgo de no hacerlo. Si no existe comunicación correcta, las cantidades percibidas podrán considerarse indebidas y reclamarse posteriormente, además de posibles sanciones.

Esto probablemente provocará más control administrativo en situaciones que antes funcionaban con bastante menos seguimiento práctico.

La comunicación previa pasa a tener un papel esencial. El incumplimiento puede implicar devoluciones de pensión. La Seguridad Social gana capacidad de control sobre estas situaciones.

LAS EMPRESAS DISPONEN AHORA DE SEIS DÍAS PARA COMUNICAR LAS BAJAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

Desde el pasado 1 de agosto de 2026 las empresas cuentan con algo más de margen para realizar uno de los trámites habituales en la gestión laboral.

Las bajas de trabajadores y las variaciones de sus datos ante la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) ya no deben comunicarse dentro de los tres días naturales siguientes. El nuevo plazo pasa a ser de seis días naturales.



El cambio ha llegado de la mano del Real Decreto 643/2026, y responde a una petición bastante comprensible de quienes gestionan diariamente un elevado número de movimientos de afiliación. No parece una modificación espectacular sobre el papel. En la práctica, sin embargo, esos tres días adicionales pueden evitar bastantes incidencias, especialmente cuando coinciden fines de semana, periodos vacacionales o acumulaciones importantes de altas y bajas.

Hasta ahora, las solicitudes de baja y las variaciones de datos de las personas trabajadoras debían presentarse dentro de los tres días naturales siguientes al cese o al momento en el que se hubiera producido la modificación. Ese plazo se duplica.

Desde la entrada en vigor de la reforma, las empresas y quienes actúen en su representación disponen de seis días naturales siguientes al cese en el trabajo o a la fecha en la que se produzca la variación.

La palabra 'naturales' es importante. No hablamos de seis días laborables. Sábados, domingos y festivos forman parte del cómputo.

Por ejemplo, si una persona cesa en la empresa un día 1, el cómputo comienza al día siguiente y los seis días siguientes entran en el plazo, con independencia de que entre medias exista un fin de semana. El plazo no debe calcularse contando únicamente días de oficina. Los fines de semana y festivos también consumen plazo.

El cambio afecta a bajas y variaciones, pero no a las altas. Este matiz merece destacarse porque puede dar lugar a errores. El nuevo plazo de seis días se refiere a las solicitudes de baja y a las variaciones de datos.

Las altas siguen teniendo un funcionamiento distinto y deben tramitarse, con carácter general, antes de que la persona trabajadora comience a prestar servicios.

Por tanto, no debe trasladarse el nuevo margen de seis días a todos los movimientos de afiliación.

Dicho de una forma sencilla, para las bajas y determinados cambios disponemos ahora de más tiempo. Para las altas, la regla continúa siendo la comunicación previa.

Que se haya ampliado el plazo de las bajas no permite comunicar un alta seis días después del inicio de la actividad. Las altas siguen teniendo que gestionarse antes del comienzo del trabajo.



También se amplía el plazo para las variaciones de datos. La reforma no afecta únicamente a las bajas. Las variaciones de datos de los trabajadores también pasan a disponer del plazo de seis días naturales siguientes al momento en el que se produzca el cambio.

Aquí resulta particularmente importante diferenciar entre lo que técnicamente permita realizar una plataforma y lo que establece el plazo reglamentario.

Que un sistema informático permita introducir determinados cambios posteriormente no significa necesariamente que la comunicación vaya a tener la consideración de realizada dentro de plazo.

La referencia que debe tenerse presente es sencilla: seis días naturales desde que se produce la variación. No debe confundirse la posibilidad técnica de introducir un dato con el cumplimiento del plazo legal para comunicarlo.

CAMBIOS EN LOS APLAZAMIENTOS DE DEUDAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

El Real Decreto 643/2026 ha modificado distintas reglas relativas a los aplazamientos de deudas con la Seguridad Social. Una de las novedades afecta a las garantías.

Con la nueva regulación no será necesario constituir las deudas cuando la deuda aplazable sea igual o inferior a 150.000€. Tampoco serán

necesarias cuando la deuda sea inferior a 250.000€ si se acuerda ingresar, al menos, un tercio dentro de los diez días siguientes a la notificación de la concesión y el resto se abona durante los dos años siguientes.

Aunque estas cuantías ya tenían antecedentes en criterios anteriores de la Tesorería, ahora quedan incorporadas expresamente al reglamento.

Que no sea obligatorio aportar garantías no significa que el aplazamiento se conceda automáticamente. Continúan existiendo requisitos que deben analizarse en cada expediente.

También cambia el tratamiento de las deudas pequeñas.

La norma modifica además uno de los supuestos que puede llevar a denegar un aplazamiento por la escasa cuantía de la deuda. El límite pasa del doble del salario mínimo interprofesional (SMI) mensual a un SMI mensual vigente en el momento de presentar la solicitud.

En la práctica, esta reducción puede permitir que determinadas deudas que anteriormente encontraban esta barrera tengan ahora más opciones de acceder a un aplazamiento.

Además, esta circunstancia no será aplicable a aquellos aplazamientos que lleguen a tramitarse y concederse de forma automatizada.

Se abre la puerta a los aplazamientos automatizados. El Real Decreto también permite que la TGSS establezca sistemas de concesión automatizada para determinados aplazamientos. La medida está pensada para aquellos casos en los que no resulte necesaria la constitución de garantías y se cumplan las condiciones que establezca la correspondiente resolución.

Esto puede agilizar considerablemente ciertos expedientes, ya que la tramitación, emisión y notificación de la resolución podrá realizarse de forma automatizada.

Ahora bien, la norma habilita esta posibilidad. Su funcionamiento concreto dependerá de las condiciones que establezca posteriormente la TGSS.

La automatización no debe darse por implantada para cualquier aplazamiento. Será necesario comprobar qué procedimientos y condiciones determine la Tesorería General de la Seguridad Social.

**Hay deudas que continúan siendo inapla-
zables.** La reforma también deja clara una cuestión que no debe olvidarse. Siguen sin poder aplazarse las cuotas correspondientes a la aportación de los trabajadores por cuenta ajena o asimilados.

Tampoco son aplazables las cuotas correspondientes a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La norma aclara, además, que esta última limitación alcanza tanto a trabajadores por cuenta ajena como a trabajadores por cuenta propia.

Estas cantidades deberán ingresarse, si no se hubieran pagado antes, dentro del mes siguiente a la notificación de la resolución por la que se conceda el aplazamiento.

NUEVAS OBLIGACIONES DE ACCESIBILIDAD COGNITIVA PARA LAS EMPRESAS DESDE 2027

A partir del 2 de enero de 2027, las empresas deberán tener en cuenta nuevas exigencias de accesibilidad cognitiva en distintos momentos de la relación laboral. El Real Decreto 707/2026 no se limita a establecer principios generales. En cuestiones como selección de personal, formación, prevención de riesgos, fichaje u organización del trabajo introduce obligaciones bastante concretas.

Conviene precisar a quién afectan estas medidas laborales. El artículo 14 las vincula



¿DÓNDE PONE EL FOCO HACIENDA EN SU PLAN DE CONTROL TRIBUTARIO?

La Resolución de 11 de marzo de 2026, de la Dirección General de la AEAT, contiene las directrices generales del Plan General de Control Tributario y Aduanero de 2026, y que habrá que estar pendientes también de cara al año 2027.

Las directrices del Plan siguen la misma estructura que otro de los instrumentos de planificación de la Agencia Tributaria como es el Plan de Objetivos anual y giran en torno a cinco grandes pilares:

1. Información y asistencia.
2. Prevención de los incumplimientos. El fomento del cumplimiento voluntario y prevención del fraude.
3. La investigación y las actuaciones de comprobación del fraude tributario y aduanero.
4. El control del fraude en fase recaudatoria.
5. La colaboración entre la Agencia Tributaria y las Administraciones tributarias

de las Comunidades Autónomas.

Entre otras novedades, destacan los nuevos flujos de información financiera mensualizada, un repunte en el control del sector inmobiliario tras su despegue y la eliminación de la franquicia aduanera de 150 euros para *ecommerce*.

Se culmina el modelo omnicanal con cita presencial el mismo día y personal dedicado exclusivo a atención telefónica y en oficinas, liberando recursos para inspecciones.

Se lanzan herramientas como el Asistente virtual del IRNR, Informador a la exportación y del Impuesto de Matriculación, junto con ampliación de Censos *WEB* y pagos con *bizum* o tarjeta en la *App* de Renta.

Aunque facilitan trámites, estos datos enriquecidos (historial unificado de consultas) mejoran su capacidad para detectar

inconsistencias tempranas en declaraciones.

Refuerzo total en todas las facetas del *ecommerce*, cruzando información de plataformas (DAC7) con pagos transfronterizos (CESOP) y aduanas, especialmente tras el fin de la franquicia de 150 euros.

Se vigilan vendedores que aparentan estar en UE sin presencia real para eludir IVA. Operadores en Amazon, Wallapop o similares, revisad regímenes de ventanilla única y operaciones intracomunitarias –las visitas y cruces serán habituales–.

Mayor escrutinio a cuentas en entidades digitales para ocultar rentas o patrimonios, creadores de contenido en redes y negocios sin *TPV* o que no admiten tarjeta.

Planes de visitas sectoriales para aflorar actividades fingidas. Si usáis *Revolut* o similares para canalizar ingresos, o rechazáis pagos



a personas trabajadoras que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33% y discapacidad intelectual mediante la correspondiente certificación.

Los cambios empiezan antes de la contratación. La accesibilidad deberá tenerse en cuenta desde la propia oferta de empleo. Las condiciones y requisitos del puesto tendrán que comunicarse de manera accesible y utilizando un lenguaje sencillo.

Además, una persona candidata que reúna los requisitos de formación y experiencia podrá pedir gratuitamente que la entrevista de trabajo se adapte a sus necesidades cognitivas. Solicitar esa adaptación no podrá utilizarse como motivo para excluirla del proceso.

Formación y prevención también deberán adaptarse. Cuando lo solicite el trabajador, determinada formación promovida por la empresa deberá facilitarse en lectura fácil y mediante formatos alternativos, como audio o apoyos visuales. Especial atención merece la prevención de riesgos laborales. La documentación formativa, las instrucciones y los protocolos de emergencia deberán utilizar lenguaje claro y disponer de una versión en lectura fácil.

También habrá que revisar los sistemas de fichaje. Un aspecto que puede pasar más desapercibido afecta a las herramientas digitales. Los sistemas de fichaje y autenticación deberán contemplar soluciones accesibles que eviten, por ejemplo, depender exclusivamente de recordar una contraseña. También deberán ofrecer alternativas, mecanismos de verificación y posibilidades de asistencia.

Por tanto, no será suficiente con comprobar que el trabajador puede entrar físicamente en el centro. También habrá que preguntarse si puede utilizar con normalidad las herramientas necesarias para desarrollar su trabajo.

Horarios y carga de trabajo también entran en juego. La norma contempla ajustes razonables en horarios, tiempos para realizar determinadas tareas, carga de trabajo y utilización de tecnologías de apoyo. Estas medidas deberán adoptarse con participación de la persona afectada y revisarse periódicamente.

MEDIDAS DE CONTROL DEL FRAUDE Y OPTIMIZACIÓN DE LA RECAUDACIÓN	
MEDIDA	DESCRIPCIÓN
Nueva información financiera	Mensual sobre cuentas, TPV, móvil y modelo 174 tarjetas; DAC8 para cripto/dinero electrónico.
Sector inmobiliario	Control integral: subcontratas, alquileres turísticos, valoraciones y SOCIMI.
Comercio electrónico	Fin franquicia 150€; plataformas DAC7 y ventas sin presencia UE real.
Grandes patrimonios	Discordancias vida/riqueza; sociedades para gastos personales.
Economía sumergida	Visitas sin TPV; neobancos y fingimientos de actividad.
Recaudación	Selección conductual de deudores y embargos optimizados.

electrónicos, esperad comunicaciones preventivas o comprobaciones formales.

Intensificación del control de arrendamientos e inmobiliario

Foco renovado en el sector por su repunte: gastos financieros y subcontratas abusivas, comercialización/intermediación, alquileres turísticos vía plataformas no declarados (o camuflados

como vivienda), valoraciones en transmisiones y SOCIMI. Propietarios de pisos en Airbnb o Booking, y promotoras: los cruces con CCAA y plataformas detectarán discrepancias en rendimientos declarados.

Control sobre patrimonios elevados y sociedades interpuestas

Análisis de personas físicas con estilos de vida no cohe-

rentes con rentas/patrimonio declarado, y sociedades instrumentales para gastos personales o eludir IRPF/Patrimonio. Grandes empresas y grupos fiscales con cifras 'llamativamente bajas' o sin operaciones reales.

Si coches de lujo o viajes no cuadran con el modelo 720 o IRPF, o usáis empresas para pagar hipotecas privadas, podéis ser sujetos de una revisión patrimonial.

Las adaptaciones de documentos, reuniones o sistemas de comunicación también serán exigibles cuando correspondan, salvo que supongan una carga desproporcionada para la empresa. Y si la empresa considera que existe esa carga, tendrá que justificarlo por escrito y de manera accesible.

PLAN ESTATAL DE VIVIENDA 2026-2030

El Plan Estatal de Vivienda 2026-2030 se configura como instrumento de planificación pública en materia residencial bajo el paraguas de la normativa vigente en vivienda, con una dotación global de 7.000 millones de euros y un esquema de financiación compartida entre la Administración General del Estado y las comunidades autónomas.

Este plan no se limita a establecer programas de ayudas, sino que introduce un marco estructural de intervención pública que incide directamente en la configuración jurídica de la vivienda protegida, en la regulación del mercado del alquiler y en los mecanismos de acceso a la vivienda.

El plan se articula como instrumento de política pública orientado a consolidar la vivienda como un elemento estructural del Estado del Bienestar, incorporando condiciones específicas para el acceso a financiación pública.

Se produce, por tanto, un desplazamiento desde un modelo basado en incentivos económicos hacia otro en el que la financiación pública queda condicionada al cumplimiento de una función social continuada del inmueble.

La aceptación de ayudas públicas implica la sujeción a un régimen jurídico reforzado que limita el uso, destino y transmisión de la vivienda.

El incumplimiento de las condiciones vinculadas a la financiación puede dar lugar a reintegros o pérdida de beneficios.

Protección permanente de la vivienda financiada. Uno de los elementos centrales del plan es la imposibilidad de descalificación futura de la vivienda protegida financiada con fondos públicos.

Se elimina, en la práctica, la posibilidad de que estos inmuebles se integren en el mercado libre tras un periodo determinado.

Este régimen afecta tanto a promotores como a adjudicatarios, limitando la trans-

misión en condiciones de mercado.

Programas de construcción y ampliación del parque público.

El plan destina aproximadamente el 40% de los recursos a incrementar la oferta de vivienda mediante construcción, adquisición y movilización de activos existentes. Las ayudas se articulan mediante fórmulas de colaboración público-privada y financiación condicionada, incluyendo incentivos adicionales en zonas tensionadas o en proyectos de construcción industrializada.

Las promociones financiadas quedan sujetas a límites de renta, destino y adjudicación. La rentabilidad de las operaciones deberá analizarse considerando las restricciones impuestas por el régimen de protección.

Rehabilitación y eficiencia energética. El plan incorpora un bloque específico de rehabilitación, que absorbe aproximadamente el 30% del presupuesto, orientado a la mejora del parque existente, la eficiencia energética y la accesibilidad.

Se refuerzan los incentivos para actuaciones en entornos urbanos consolidados, zonas con protección patrimonial y viviendas que se incorporen al mercado de alquiler asequible.

Las ayudas pueden quedar condicionadas al destino posterior del inmueble, especialmente en términos de alquiler.

LA VIVIENDA PROTEGIDA FINANCIADA CON FONDOS PÚBLICOS, EN NINGÚN CASO, PODRÁ INTEGRARSE EN EL MERCADO LIBRE

La compatibilidad con otras líneas de financiación deberá analizarse caso por caso.

Medidas de acceso y protección de colectivos. El plan contempla un conjunto de ayudas dirigidas a facilitar el acceso a la vivienda, especialmente para jóvenes y colectivos vulnerables.

Entre ellas se incluyen ayudas al alquiler, a la compra en zonas rurales y mecanismos de reducción del esfuerzo finan-

ciero, con el objetivo de limitar el gasto en vivienda a un porcentaje máximo de ingresos.

Las ayudas están sujetas a requisitos de renta, edad y situación personal, con desarrollo autonómico.

La aplicación práctica dependerá de la normativa autonómica y de los convenios de ejecución.

Refuerzo de control, transparencia y gobernanza. El plan introduce mecanismos de control reforzado en la adjudicación de viviendas financiadas, incluyendo una cláusula antifraude y la obligación de aplicar criterios objetivos y verificables.

Asimismo, se impulsa la creación de registros de alquiler con datos en tiempo real, con el objetivo de mejorar la transparencia del mercado.

Las administraciones deberán garantizar trazabilidad en los procesos de adjudicación.

El acceso a datos de mercado puede modificar la dinámica de fijación de precios.

CUADRO RESUMEN DE NOVEDADES PLAN DE VIVIENDA

ÁREA	MEDIDA	EFFECTO JURÍDICO / PRÁCTICO
Financiación	7.000M€ (Estado + CCAA)	Mayor intervención pública
Vivienda protegida	Protección permanente	Eliminación de descalificación
Construcción	Ayudas condicionadas	Limitación de uso y rentas
Rehabilitación	Incentivos energéticos y accesibilidad	Mejora parque existente
Vivienda vacía	Movilización al alquiler	Incremento oferta
Jóvenes	Ayudas específicas	Facilita acceso condicionado
Zonas tensionadas	Incentivos adicionales	Intervención en precios
Transparencia	Registros de alquiler	Mayor control del mercado
Adjudicación	Cláusula antifraude	Procedimientos más estrictos



EL NUEVO REGLAMENTO DE ENVASES CAMBIA LAS REGLAS PARA LAS EMPRESAS

El nuevo Reglamento europeo de envases, conocido como PPWR, empezó a aplicarse con carácter general desde el 12 de agosto de 2026. Pero conviene aclarar algo desde el principio. No todas sus medidas empiezan ese día. Estamos ante una reforma progresiva que irá incorporando nuevas exigencias durante los próximos años.

El objetivo de fondo es bastante fácil de entender. Europa quiere menos envases, menos residuos y envases que realmente puedan reciclarse, no únicamente productos que sobre el papel admitan algún proceso de reciclado.

Primer cambio en agosto de 2026. Una de las primeras medidas afecta a los envases destinados a estar en contacto con alimentos. Desde el 12 de agosto de 2026 se aplican límites a determinadas sustancias PFAS, utilizadas, entre otras cosas, para proporci-

onar resistencia a la grasa o al agua. La medida puede afectar especialmente a determinados envoltorios de comida rápida y envases para alimentos preparados. Los envases comercializados antes de esa fecha podrán continuar vendiéndose.

Restauración y comercio también tendrán que adaptarse.

El calendario continúa en febrero de 2027. Los establecimientos que vendan comida o bebida para llevar deberán permitir que el cliente utilice su propio recipiente, sin cobrarle más ni aplicarle condiciones menos favorables.

Un año después, desde febrero de 2028, deberán ofrecer también una alternativa reutilizable dentro de un sistema de reutilización.

También llegará un etiquetado europeo común que permitirá identificar mejor los ma-

PARA 2027, LOS NEGOCIOS QUE VENDAN COMIDA PARA LLEVAR DEBERÁN PERMITIR QUE EL CLIENTE UTILICE SU PROPIO RECIPIENTE

teriales y saber cómo separar correctamente cada envase. Su aplicación está prevista desde agosto de 2028 o, si fuera posterior, desde el plazo establecido tras aprobarse las especificaciones europeas correspondientes.

2030 será otro año importante.

A partir de 2030, el cambio será mucho más visible. Se restringirán determinados envases de plástico de un solo uso y desaparecerán muchas

monodosis utilizadas actualmente en restauración y pequeños envases de productos de higiene en hoteles.

También habrá que evitar embalajes innecesariamente grandes. En envases agrupados, de transporte y de comercio electrónico, el espacio vacío no podrá superar, como regla general, el 50%.

03

Gestión Fiscal

DEL TEMIDO VERI*FACTU AL IVA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

SON MUCHAS LAS DUDAS QUE PUEDEN SURGIR A LA HORA DE GESTIONAR LA FISCALIDAD DE UNA EMPRESA. TE DETALLAMOS LAS MÁS RELEVANTES.



El primer punto que vamos a tratar es **cómo evitar que su empresa sea considerada sociedad patrimonial**. Al cierre del ejercicio fiscal, una empresa puede adquirir la condición de entidad patrimonial si más de la mitad de su activo está compuesto por valores o por bienes no afectos a una actividad económica.

Este análisis no se hace por intuición ni por el tipo de negocio, sino por una comparación puramente cuantitativa. Y aquí es donde surgen muchos problemas: sociedades que siguen operando, pero cuya estructura patrimonial ha cambiado con el tiempo.

No es necesario que la empresa deje de facturar para ser considerada patrimonial. Basta con que cambie el peso de su activo.

Las consecuencias fiscales

Que una sociedad sea considerada patrimonial no es una etiqueta inocua. Supone, entre otras cosas, perder el acceso a determinados incentivos fiscales que muchas empresas dan por sentados. Entre los principales efectos destacan:

- La imposibilidad de aplicar los incentivos del régimen de entidades de reducida dimensión.

- La posible limitación en la compensación de bases impositivas negativas si se produce una transmisión significativa del capital social.

Es decir, el impacto no se limita al presente, sino que puede condicionar decisiones futuras.

Atención. Una sociedad con pérdidas pendientes puede ver muy restringido su aprovechamiento tras un cambio en el accionariado.

El error habitual al comprobar el porcentaje del activo

Uno de los fallos más frecuentes es mirar únicamente el balance cerrado a 31 de diciembre. Sin embargo, la ley exige calcular la media de los balances trimestrales del ejercicio.

Esto significa que una operación puntual a final de año no siempre refleja la realidad fiscal que se tendrá en cuenta. La fotografía válida es la del conjunto del ejercicio, no la del último día.

Atención. Un inmueble adquirido o vendido a final de año puede no alterar el resultado si no cambia la media anual.

¿Qué valores no computan como tales?

A efectos de este cálculo, no todo lo que figu-

ra como 'valores' en contabilidad se tiene en cuenta. Quedan fuera, entre otros:

- Los activos mantenidos para cumplir obligaciones legales.
- Los efectos comerciales derivados de la actividad ordinaria.
- Las participaciones de, al menos, un 5% en sociedades operativas, siempre que se mantengan durante un año y exista una mínima estructura de gestión.

Este matiz es clave para no inflar artificialmente el porcentaje de activos no afectos.

No basta con tener participaciones en otras sociedades: deben cumplir todos los requisitos para quedar excluidas del cómputo.

Dinero y créditos que tampoco penalizan

Otro punto que suele generar dudas es el tratamiento del dinero y de los derechos de crédito. No se consideran activos no afectos cuando proceden de la venta de elementos afectos o de valores válidos y se han generado en el propio ejercicio o en los dos anteriores.

Esto evita que una empresa se vea penalizada simplemente por haber vendido un activo operativo recientemente.

Atención. El origen del dinero es tan importante como su importe.



qué se hace con ellos: si se introducen datos, se conservan, se reutilizan, se procesan o se estructuran de forma sistemática.

Cuando una herramienta empieza a comportarse como un sistema que gestiona información de facturación, la Administración puede entender que entra dentro del ámbito del reglamento.

Atención. El nombre del programa no es determinante. Automatizar o reutilizar datos puede cambiar la calificación del sistema. La buena fe no sustituye al cumplimiento técnico.

Word y Excel no están prohibidos, pero tampoco 'blindados'

La Dirección General de Tributos (por ejemplo, en su consulta V2045-25) ha aclarado que no puede afirmarse de forma general que el uso de Word o Excel quede fuera del Reglamento Veri*Factu.

En algunos casos, su utilización como simples plantillas puede no constituir un sistema informático de facturación. En otros, en cambio, la forma concreta de uso sí puede llevar a esa consideración, especialmente cuando existe tratamiento estructurado de datos.

Por eso, no existen respuestas universales. Cada situación se valora según sus circunstancias reales.

Atención. Lo que hoy parece una plantilla mañana puede interpretarse como un sistema. Guardar facturas no es lo mismo que gestionar

¿Cómo afecta la condición patrimonial a los socios?

Si los socios de la empresa son otras sociedades, la calificación como patrimonial también puede tener consecuencias para ellos, especialmente en caso de transmisión de participaciones.

La exención por doble imposición en el Impuesto sobre Sociedades no desaparece, pero puede verse limitada en función de los años en los que la entidad participada haya sido patrimonial.

La tributación del socio depende del historial patrimonial de la sociedad participada, no solo del momento de la venta.

Su atención se centra en cualquier sistema que, de hecho, soporte el proceso de facturación, aunque sea una herramienta aparentemente simple. Esto significa que no basta con decir "uso Word" o "uso Excel". Lo relevante es

VERI*FACTU ¿CUÁNDO WORD Y EXCEL PUEDEN CONVERTIRSE EN UN SISTEMA DE FACTURACIÓN?

El Real Decreto 1007/2023 (por el que se aprueba el Reglamento que establece los requisitos que deben adoptar los sistemas y programas informáticos o electrónicos que soporten los procesos de facturación de empresarios y profesionales, y la estandarización de formatos de los registros de facturación) no se fija únicamente en programas complejos o soluciones avanzadas de facturación.



CUANDO UNA HERRAMIENTA EMPIEZA A COMPORTARSE COMO UN SISTEMA QUE GESTIONA INFORMACIÓN DE FACTURACIÓN, LA ADMINISTRACIÓN PUEDE ENTENDER QUE ENTRA EN EL ÁMBITO DEL REGLAMENTO

información de facturación. La falta de revisión periódica incrementa el riesgo.

El temor al 'software de doble uso' conviene contextualizarlo

La normativa sancionadora está pensada para combatir programas creados o utilizados para ocultar ingresos, llevar contabilidades paralelas o manipular registros.

Herramientas estándar como Word o Excel no están diseñadas con ese fin, y su uso normal no implica automáticamente una infracción. Ahora bien, la Administración insiste en que no se puede descartar nada de forma abstracta.

La posible infracción solo puede apreciarse tras analizar el uso concreto que se hace de la herramienta.

Atención. Las sanciones previstas son elevadas y no conviene banalizarlas. El riesgo aparece cuando no hay trazabilidad ni control. La valoración final no depende del contribuyente, sino de la Administración.

TENER REPRESENTANTE NO EVITA UNA NOTIFICACIÓN VÁLIDA EN EL DOMICILIO FISCAL

En el día a día de cualquier empresa o profesional, se da por hecho que si se designa un representante, será él quien reciba las notificaciones. Tiene lógica. De hecho, es lo habitual.

Sin embargo, es una resolución del Tribunal Económico-Administrativo Central (TEAC) de 25 de marzo de 2026 se introduce un matiz que conviene no perder de vista. Y es un matiz incómodo.

Viene a decir, en esencia, que una notificación puede ser válida aunque no se haya enviado al representante designado, siempre que haya llegado de alguna forma al obligado tributario. No es tanto una cuestión de formalidad. Es una cuestión de resultado.

Atención. Confiar únicamente en que Hacienda notificará siempre al representante puede generar una falsa sensación de seguridad.

El conflicto surge cuando la Administración decide notificar en el domicilio fiscal del contribuyente, ignorando el domicilio del representante.

Hasta ahora, muchos entendían que esto invalidaba automáticamente la notificación. Pues bien, ya no es así de sencillo. La clave está en distinguir dos planos que, aunque parezcan lo mismo, no lo son:

- El cumplimiento formal de las normas.
- El conocimiento real del acto.



TIPO REDUCIDO DEL 15% ¿CUÁNDO UNA NUEVA SOCIEDAD SÍ PUEDE APLICARLO?

Es frecuente que determinadas personas físicas (socios) que ya participan en una sociedad decidan impulsar otra empresa distinta. A veces, porque la anterior deja una línea de actividad, otras porque se quiere separar riesgos o reorganizar el negocio. El conflicto aparece cuando la nueva sociedad desarrolla la misma actividad que la anterior.

La pregunta surge sola: ¿esa nueva empresa puede aplicar en el Impuesto sobre Sociedades (IS) el tipo reducido del 15% o se considera una simple continuación de la anterior?

Tipo reducido

La normativa del Impuesto sobre Sociedades prevé un tipo especialmente favorable para las entidades de nueva creación: el 15%

durante dos ejercicios, a partir del primero en el que exista base imponible positiva. Ahora bien, este beneficio no está pensado para 'reiniciar' negocios ya existentes, sino para actividades que realmente nacen. Por eso, la ley introduce límites claros.

Atención. El incentivo fiscal no premia el cambio de sociedad, sino el inicio real de una actividad económica.

¿Cuándo la Administración deja de ver una empresa como nueva?

A grandes rasgos, una sociedad deja de considerarse de nueva creación cuando:

- La actividad procede de otra empresa o persona vinculada y se ha transmitido el negocio.
- La actividad ya se venía ejerciendo y una persona física pasa a controlar la

nueva sociedad.

- Existe un grupo mercantil en sentido estricto.
- La sociedad tiene un carácter patrimonial más que operativo. El análisis no es automático ni mecánico. Se observa el conjunto de la operación y, sobre todo, la realidad económica.

Los socios, personas físicas

Aquí es donde suele aparecer el error más común. Que los socios de la nueva empresa sean los mismos que los de otra sociedad no implica necesariamente que exista grupo empresarial ni que se pierda el tipo reducido.

Cuando hablamos de personas físicas, el foco se pone en dos elementos:

- El control individual, no el conjunto familiar o relacional.



● La ausencia de transmisión del negocio, en cualquiera de sus formas. Si ninguna persona física controla por sí sola más del 50% de la nueva sociedad y no hay traspaso del negocio anterior, no se activa automáticamente esta limitación. La DGT, en una reciente consulta vinculante V1627-25, analiza precisamente este escenario: socios personas físicas que ya participaban en otra entidad crean una nueva sociedad para desarrollar la misma actividad, sin transmisión jurídica del negocio y sin que ninguno de ellos controle por sí solo más del 50% del capital.

Empezar 'desde cero' no es solo una expresión
Uno de los aspectos más delicados es demostrar que la nueva empresa no

ha recibido el negocio de la anterior. No basta con decirlo: debe reflejarse en los hechos.

Cuando la nueva sociedad no compra activos, no hereda clientes ni estructura, y comienza su actividad con medios propios, el hecho de que haga 'lo mismo' no impide, por sí solo, aplicar el tipo reducido.

Atención. La coherencia entre lo que se declara y lo que realmente ocurre es clave en una comprobación futura.

El reparto del capital como elemento decisivo

Otro punto que suele pasar desapercibido es el reparto accionarial. Aunque varias personas hayan desarrollado la actividad en el pasado, si ninguna de ellas supera individualmente el

50% en la nueva sociedad, no se activa el veto automático al tipo del 15%.

Este detalle, aparentemente técnico, es uno de los elementos que más peso tiene en la práctica.

Un pequeño ajuste en el capital puede cambiar por completo el tratamiento fiscal.

Evitar ser sociedad patrimonial

Incluso cumpliendo todo lo anterior, la sociedad debe desarrollar una actividad económica real. Si más de la mitad de su activo no está afecto a la actividad, el tipo reducido queda descartado. Este análisis suele llegar después, pero conviene tenerlo presente desde el inicio. No basta con facturar: hay que tener una estructura coherente con la actividad.

Y aquí es donde cambia el enfoque. No basta con detectar un defecto formal. Hay que demostrar que ese defecto ha impedido defenderse.

El criterio que marca el TEAC y la jurisprudencia

El razonamiento no es nuevo, pero se refuerza con esta resolución. Los tribunales llevan tiempo diciendo algo que, aunque suene lógico, no siempre se aplica correctamente, lo importante no es que la notificación sea perfecta, sino que cumpla su finalidad. Y esa finalidad no es otra que permitir que el contribuyente conozca el acto y pueda reaccionar. Esto provoca situaciones curiosas, incluso incómodas:

- Notificaciones impecables que no sirven para nada.
- Notificaciones con errores que sí producen efectos.

Depende del resultado, no del camino.

El papel del representante pierde fuerza... pero no desaparece

Designar un representante sigue siendo útil y recomendable. Eso no cambia. Ahora bien, esta resolución deja claro que su omisión por parte de la Administración no invalida automáticamente lo actuado. Se considera, en principio, una irregularidad. Y como tal, solo tendrá consecuencias si provoca indefensión real. Es decir, si no te enteras del acto por culpa de la Administración. Pero si te enteras, aunque sea por otra vía, la notificación puede sostenerse.

Atención. Tener representante no evita que una notificación en el domicilio fiscal sea válida.

La importancia del domicilio fiscal

Aquí aparece un elemento clave que muchas veces se subestima. El domicilio fiscal sigue siendo un punto de referencia esencial. Y no solo eso, sino que la ley permite que la notificación sea recogida por cualquier persona presente en ese domicilio. Un familiar, por ejemplo. Y desde ese momento, empieza a correr el plazo.

En el caso analizado, esto fue determinante. La notificación se entregó en el domicilio fiscal, la recogió un familiar y eso bastó. El resultado fue claro. El recurso se presentó fuera de plazo.

Atención. El plazo puede empezar a contar aunque quien reciba la notificación no seas tú directamente.

Si hay que quedarse con una idea, es esta. Todo gira alrededor del conocimiento efectivo. Los tribunales analizan:

- Si el contribuyente pudo conocer el acto.
- Si la Administración actuó con diligencia.
- Si hubo o no indefensión real.

Y en función de eso, deciden. No hay soluciones automáticas. Cada caso se analiza en detalle.

¿DEBE LLEVAR IVA UN SERVICIO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) PRESTADO AL EXTRANJERO?

El crecimiento de los servicios vinculados a inteligencia artificial (IA) no solo está cambiando la forma de trabajar. También está obligando a revisar conceptos fiscales que, hasta hace poco, parecían reservados a grandes plataformas tecnológicas o compañías digitales.

Hoy es perfectamente normal que un profesional autónomo desde España entrene modelos de IA, etiqüete datos, programe automatizaciones, supervise respuestas generadas por sistemas inteligentes o participe en procesos de aprendizaje automático para empresas situadas en Estados Unidos, Latinoamérica o cualquier otro país fuera de la Unión Europea.

Y precisamente ahí aparece la duda que más se está repitiendo en muchas empresas y autónomos ¿Ese servicio lleva IVA español o no? La respuesta, en términos generales, depende menos de la IA y más de dónde se encuentra realmente el cliente y de cómo se califica el servicio prestado.

El lugar donde está el cliente sigue siendo decisivo

En buena parte de los servicios digitales internacionales, la clave no está en dónde trabaja el profesional, sino en dónde se encuentra establecido el destinatario que recibe el servicio.

Cuando quien contrata es una empresa o profesional situado fuera del territorio español de aplicación del IVA, lo habitual es que la operación no quede sujeta al IVA español, siempre que el servicio esté efectivamente destinado a esa entidad extranjera y no exista un establecimiento permanente en España que reciba el servicio.

Aunque la Dirección General de Tributos (DGT) en su Consulta V2511-25 ha analizado un caso relacionado con el entrenamiento de sistemas de inteligencia artificial para una pla-



taforma estadounidense, el criterio realmente importante no es exclusivo de la IA.

La lógica ya venía utilizándose desde hace años en numerosos servicios digitales y tecnológicos. La inteligencia artificial simplemente está acelerando situaciones que antes eran mucho menos frecuentes.

Atención. No basta con que el cliente tenga una web extranjera o pague desde otro país. Conviene verificar quién contrata realmente el servicio, dónde está establecido y si existe alguna sede o establecimiento en España.

Entrenar una IA puede considerarse un servicio electrónico

Uno de los aspectos más interesantes de este tipo de actividades es que la Administración tiende a considerar estos trabajos como servicios prestados por vía electrónica.

Aquí entran actividades muy diversas. Desde programación y actualización de sistemas hasta suministro de información, automatización de procesos, tratamiento de datos o entrenamiento de modelos de IA mediante plataformas digitales.

Eso significa que, fiscalmente, estas operaciones empiezan a compartir reglas similares con otros servicios digitales internacionales que ya conocemos desde hace años. Ahora

bien, no todo trabajo relacionado con tecnología tiene automáticamente la misma consideración.

Habría que analizar cada caso concreto, porque en la práctica pueden mezclarse servicios técnicos, consultoría, programación, soporte o cesión de contenidos digitales.

Atención. Muchas personas están facturando servicios tecnológicos "como si fueran trabajos normales" sin revisar si se consideran servicios electrónicos a efectos del IVA.

El verdadero riesgo suele estar en cómo se factura

En la práctica, el problema más habitual no suele ser el trabajo realizado, sino la documentación de la operación.

Hay profesionales que emiten facturas con IVA cuando probablemente no deberían incluirlo. Otros hacen exactamente lo contrario y dejan operaciones sin IVA sin comprobar si se cumplen todos los requisitos.

Además, en servicios internacionales vinculados a plataformas digitales, aparecen situaciones especialmente delicadas:

- Clientes que cambian de país constantemente.
- Plataformas intermediarias que actúan en nombre propio o ajeno.

- Pagos recibidos desde terceros países distintos al cliente real.
- Contrataciones automatizadas sin contrato firmado.
- Servicios híbridos entre programación, consultoría y soporte técnico.

Todo ello obliga a revisar cada operación con bastante más detalle del que muchas veces se le dedica.

Atención. Cobrar desde una plataforma extranjera no garantiza automáticamente que la operación quede fuera del IVA español.

REDUCCIÓN DE CAPITAL EN LA SOCIEDAD ¿CUÁNDO DEBE LIQUIDARSE EL ITP Y AJD?

Cuando una sociedad acuerda reducir capital devolviendo bienes o derechos a sus socios, muchas veces la atención se centra únicamente en el aspecto mercantil o financiero de la operación. Se analiza qué activos salen de la empresa, cómo se reorganiza el patrimonio o qué efecto tendrá sobre la estructura societaria. Sin embargo, desde el punto de vista tributario, estas operaciones suelen esconder implicaciones que no conviene minusvalorar.

En la práctica, es relativamente frecuente que una sociedad entregue a los socios inmuebles, fondos de inversión, participaciones financieras o cualquier otro activo como forma de devolución de aportaciones. Y aunque para algunos contribuyentes pueda parecer una mera redistribución interna del patrimonio social, Hacienda no lo interpreta de esa manera.

La Dirección General de Tributos (DGT) ha vuelto a recordarlo en la consulta V0238-26, de febrero de 2026, analizando precisamente una reducción de capital con adjudicación de participaciones en fondos de inversión a los socios.

La consulta resulta especialmente interesante porque aclara algo que en ocasiones genera bastante confusión práctica. Este tipo de operaciones sí queda sujeto a la modalidad de operaciones societarias del ITP y AJD y, además, no se considera exento.

No hace falta una compraventa para que exista tributación

Uno de los errores más habituales consiste en pensar que únicamente tributan las transmisiones típicas, como una venta o una donación. Sin embargo, el ITP y AJD tiene un ámbito mucho más amplio y determinadas

operaciones societarias también generan tributación propia.

Precisamente, eso ocurre con las reducciones de capital con devolución de aportaciones. Aunque jurídicamente no exista una compraventa tradicional, sí se produce una adjudicación de bienes o derechos a favor de los socios como consecuencia de una decisión societaria. Y esa circunstancia basta para activar la tributación en la modalidad de operaciones societarias.

La normativa considera sujeto pasivo al socio que recibe los bienes adjudicados y la base imponible se calcula atendiendo al valor de mercado de los activos recibidos.

Este detalle es especialmente relevante cuando la sociedad entrega activos financieros, inmuebles o inversiones cuyo valor puede haber aumentado significativamente con el paso del tiempo. Porque el impacto económico de la operación no siempre será menor.

Atención. El impuesto puede existir aunque no haya compraventa ni circulación de dinero. La valoración de los bienes adjudicados será determinante para calcular el coste fiscal. Hacienda puede revisar si el valor declarado coincide realmente con el valor de mercado.

El momento de la escritura suele marcar el nacimiento de la obligación tributaria

Otra cuestión que genera bastantes dudas prácticas es cuándo nace exactamente la obligación de presentar y liquidar el impuesto. Y aquí la DGT vuelve a ser bastante clara. El devengo del ITP y AJD se produce en el momento en que se formaliza el acuerdo de reducción de capital, siendo especialmente relevante la fecha de la escritura pública.

Este matiz puede parecer puramente técnico, pero tiene consecuencias muy importantes en la práctica.

Desde ese instante comienza a computarse el plazo para presentar el modelo 600 ante la comunidad autónoma competente. Y precisamente por eso algunas entidades financieras exigen previamente la acreditación de dicha liquidación antes de ejecutar determinadas adjudicaciones o cambios de titularidad sobre productos financieros. En la consulta de la DGT comentada, por ejemplo, la entidad bancaria solicitaba la presentación del modelo 600 para poder efectuar la adjudicación de los fondos de inversión a los socios.

Es una situación bastante más frecuente de lo que parece.

Atención. La fecha de la escritura suele ser clave para determinar el devengo del impuesto. El plazo de presentación comienza desde la formalización de la operación. Bancos y entidades financieras pueden bloquear operaciones hasta acreditar la liquidación fiscal.

MUCHAS PERSONAS FACTURAN SERVICIOS TECNOLÓGICOS SIN REVISAR SI SE CONSIDERAN SERVICIOS A EFECTOS DEL IVA





¿HA DEJADO DE EJERCER UNA ACTIVIDAD? REVISE SI PUEDE RECLAMAR PARTE DEL IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS (IAE)

Cuando una empresa decide poner fin a una actividad económica, suele prestar atención a cuestiones como la liquidación de contratos, la comunicación a clientes o el cumplimiento de las últimas obligaciones tributarias.

Sin embargo, existe un trámite que con frecuencia queda relegado a un segundo plano y que puede tener un impacto económico favorable para la empresa.

Nos referimos a la baja en el Impuesto sobre Actividades Económicas (IAE) y a la posibilidad de recuperar parte de la cuota satisfecha.

La baja en el IAE debe comunicarse

Las empresas obligadas a tributar por el IAE deben comunicar el cese de la actividad mediante la presentación del modelo 840 ante la Agencia Tributaria o ante el organismo que tenga atribuida la gestión del impuesto.

Con carácter general, esta comunicación debe realizarse en el plazo de un mes desde

la fecha efectiva del cese. No presentar la baja supone mantener formalmente la actividad a efectos del impuesto, con las consecuencias que ello puede conllevar.

Atención. No basta con dejar de ejercer la actividad. Hay que comunicar expresamente la baja para evitar incidencias futuras.

¿Se puede recuperar parte del IAE ya pagado?

La respuesta es sí. Cuando la empresa ha satisfecho la cuota correspondiente a todo el ejercicio y cesa definitivamente en la actividad antes de finalizar el año, puede solicitar la devolución de la parte proporcional correspondiente a los períodos en los que ya no desarrollará dicha actividad.

Eso sí, el cálculo no se realiza por meses ni por días. El prorrateo se efectúa por trimestres completos.

La normativa establece que la devolución debe calcularse teniendo en cuenta los trimestres naturales completos pendientes, ex-

DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL IVA, LO RELEVANTE NO ES LO QUE FIGURE EN LOS ESTATUTOS, SINO LA EXISTENCIA DE UNA ACTIVIDAD ECONÓMICA

cluyendo siempre el trimestre en el que se produce el cese.

Este detalle resulta especialmente relevante a la hora de planificar la fecha de finalización de la actividad.

Atención. Un cese producido unos días antes o después del inicio de un trimestre puede modificar significativamente el importe a recuperar.

El momento del cese puede marcar la diferencia

Imaginemos que una empresa prevé dejar de desarrollar una actividad durante el verano. Si el cese se formaliza antes del 30 de junio, podrá solicitar la devolución correspondiente a los dos últimos trimestres del año, recuperando aproximadamente la mitad de la cuota anual abonada.

Por el contrario, si la actividad cesa durante el mes de julio, el tercer trimestre deberá considerarse íntegramente devengado, de modo que únicamente podrá reclamarse la devolución correspondiente al último trimestre

del ejercicio. En la práctica, una diferencia de pocos días puede traducirse en una reducción importante del importe recuperable.

LA DEDUCCIÓN DEL IVA NO DEPENDE ÚNICAMENTE DEL OBJETO SOCIAL DE LA EMPRESA

Durante años, en determinadas comprobaciones de IVA, la Administración ha venido sosteniendo una idea bastante rígida. Si un gasto no estaba vinculado directamente con la actividad principal o con el objeto social de la sociedad, la deducción del IVA soportado podía rechazarse automáticamente. Eso provocaba situaciones bastante discutibles.

Por ejemplo, empresas que realizaban una actividad económica adicional, perfectamente facturada y declarada, con IVA repercutido e ingresado, pero que después se encontraban con que Hacienda negaba el derecho a deducir los gastos asociados simplemente porque esa actividad no aparecía recogida expresamente en los estatutos sociales.

La consecuencia práctica era extraña. La empresa debía ingresar el IVA de esa actividad, pero no podía recuperar el IVA soportado necesario para desarrollarla.

Y ahí es precisamente donde entra en juego la doctrina del Tribunal Supremo (TS) mediante su sentencia de 18 de mayo del año 2026.

Atención. Es importante revisar si existen actividades secundarias o complementarias que generan IVA repercutido. Analizar si Hacienda ha rechazado deducciones basándose únicamente en el objeto social y comprobar actividades patrimoniales, arrendamientos o explotaciones accesorias dentro de sociedades operativas.

Lo importante para el IVA no es el objeto social

La sentencia del TS insiste en una idea que, aunque parece obvia, no siempre se estaba aplicando correctamente.

Desde el punto de vista del IVA, lo relevante no es lo que figure escrito en los estatutos, sino la existencia real de una actividad económica.

Es decir, si una sociedad organiza medios materiales o humanos para prestar servicios, arrendar bienes o intervenir económicamente en el mercado, existe actividad económica a efectos del IVA, aunque esa actividad no coincida exactamente con la redacción del objeto social.

El Tribunal Supremo recuerda además que las sociedades mercantiles, salvo prueba en contrario, tienen la consideración de empresarios o profesionales a efectos del impuesto. Por tanto, intentar equiparar 'objeto social' y 'actividad económica' supone mezclar dos planos distintos.

Uno pertenece al ámbito mercantil. El otro pertenece al funcionamiento técnico del IVA. Y no siempre coinciden.

Atención. El objeto social puede tener relevancia mercantil, pero no determina por sí solo el derecho a deducir IVA. La realidad económica y la actividad efectivamente desarrollada adquieren un peso fundamental. Conviene documentar correctamente cualquier actividad complementaria que genere ingresos recurrentes

El principio de neutralidad

La resolución también refuerza uno de los principios esenciales del IVA, aunque muchas veces quede oculto entre artículos y requisitos formales.

Quien repercute IVA por una

actividad económica debe poder deducirse el IVA soportado vinculado a esa misma actividad. Ese equilibrio es precisamente lo que mantiene la neutralidad del impuesto.

Lo contrario acabaría generando un efecto distorsionador. La empresa actuaría como recaudadora del impuesto frente a Hacienda, pero soportando un coste fiscal que el sistema, en teoría, no pretende que asuma.

Por eso, el Supremo entiende que no tiene sentido exigir el ingreso del IVA derivado de una actividad y, al mismo tiempo, impedir la deducción de los gastos necesarios para desarrollarla.

La clave no está en el nombre de la actividad, está en si existe una conexión real entre los gastos soportados y la actividad económica desarrollada.

Atención. No basta con emitir facturas; debe existir una actividad económica real y acreditable. La conexión entre gasto e ingresos sigue siendo esencial. La contabilidad y la documentación de soporte continúan siendo determinantes en una inspección.

ES IMPORTANTE
REVISAR
SI EXISTEN
ACTIVIDADES
SECUNDARIAS
QUE PUEDAN
GENERAR IVA
REPERCUTIDO



04

Gestión Laboral

PERMISOS, REGISTROS O DESPIDOS CON EL PRETEXTO DE LA IA

EN ESTE CAPÍTULO SE ACLARAN DUDAS SOBRE ALGUNOS TEMAS CONTROVERTIDOS, COMO LA CLARIDAD DE LAS NÓMINAS O EL PRECONTRATO.



Comenzamos hablando de un tema que atañe a un sector importante: el **trabajo nocturno**. El Estatuto de los Trabajadores (ET) considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 06:00 horas. Esta definición es objetiva y no depende del tipo de contrato, del sistema de turnos ni de la organización interna de la empresa.

Lo relevante no es si una persona es considerada ‘trabajadora nocturna’, sino si presta servicios durante horas legalmente nocturnas, aunque sea de forma parcial u ocasional. Trabajar algunas horas de noche ya activa el régimen de protección del artículo 36 ET.

¿Qué es el plus de nocturnidad y qué no es?

El plus de nocturnidad es un complemento salarial funcional, ligado al puesto y al horario, y no consolidable. No retribuye una jornada completa ni un tipo de contrato, sino las horas efectivamente trabajadas dentro del tramo nocturno.

El Tribunal Supremo, en su Sentencia 1223/2025, de 10 de diciembre de 2025, recuerda que este plus responde a la mayor penosidad del trabajo nocturno y que su devengo depende exclusivamente de haber trabajado en ese horario. No se devenga por días

completos, ni por turnos, ni por adscripción a un sistema organizativo.

Trabajo nocturno no es lo mismo que trabajador nocturno.

El Tribunal Supremo, en su sentencia 10 de diciembre de 2025, insiste en una distinción que suele generar errores:

- Trabajo nocturno: el realizado entre las 22:00 y las 06:00.
- Trabajador nocturno: quien realiza normalmente una parte relevante de su jornada anual en horario nocturno.

Esta segunda calificación solo sirve para fijar límites de jornada y prohibir horas extraordinarias, pero no condiciona el derecho a la retribución específica por nocturnidad.

No ser ‘trabajador nocturno’ no elimina el derecho a cobrar nocturnidad.

¿Qué exige el artículo 36.2 del ET?

El artículo 36.2 ET establece una regla clara, que el trabajo nocturno tendrá una retribución

específica. Solo se admiten dos excepciones a esta obligación:

1. Que el salario se haya fijado atendiendo a que el trabajo es nocturno por su propia naturaleza.
2. Que el trabajo nocturno se haya compensado mediante descansos equivalentes.

Fuera de estos dos supuestos, la retribución específica por nocturnidad es obligatoria. La negociación colectiva no puede crear nuevas excepciones distintas a las previstas en la ley.

¿Por qué no basta con un plus de turnos?

En el caso analizado en la sentencia del TS, el convenio colectivo excluía el plus de nocturnidad a quienes cobraban un plus de turnos (129€ mensuales), afirmando que este ya compensaba el trabajo nocturno. El TS declara esta previsión ilegal, porque el plus de turnos retribuye la organización del trabajo, no la penosidad de trabajar de noche.



EL PRECONTRATO LABORAL COMO ACUERDO VINCULANTE PREVIO A LA CONTRATACIÓN

La solicitud de formalización de un precontrato de trabajo por parte de un candidato seleccionado, en el contexto de un proceso de contratación laboral, plantea interrogantes de especial relevancia práctica sobre su obligatoriedad legal, naturaleza vinculante y las responsabilidades civiles que de su aceptación o incumplimiento se derivan.

El precontrato de trabajo configura un acuerdo preliminar de carácter consensual mediante el cual las partes –empleador y futuro empleado– se comprometen a formalizar en fecha determinada un contrato de trabajo bajo las condiciones específicamente pactadas (retribución, jornada, categoría profesional, fecha de incorporación, etc.).

No existe obligación legal alguna que imponga al empleador la formalización de dicho documento, constituyendo una facultad potestativa cuyo ejercicio responde a criterios estratégicos de la dirección empresarial. No obstante, su firma genera efectos vinculantes en sede civil, susceptibles de reclamación judicial por incumplimiento contractual.

La ausencia de precontrato no genera responsabilidad alguna por denegación de su formalización, preservando la plena libertad negociadora del empleador.

Efectos indemnizatorios derivados del incumplimiento

La rúbrica del precontrato genera obligaciones recíprocas de buena fe contractual, conforme a los artículos 1.254 y siguientes que figuran en el Código Civil:

- 1. Incumplimiento por parte del futuro empleado:** si el candidato renuncia a su incorporación injustificadamente, la empresa podrá reclamar indemnización por los perjuicios efectivamente acreditados, tales como los costes del proceso selectivo, pérdida de productividad temporal o gastos de formación específica.
- 2. Incumplimiento por parte del empleador:** el incumplimiento de las condiciones pactadas puede generar una indemnización por los daños y perjuicios efectivamente acreditados.

Las reclamaciones derivadas del incumplimiento del precontrato corresponden, con carácter general, al orden jurisdiccional social.

La cuantificación de la indemnización a cargo del empleado debe pactarse expresamente en el precontrato, recomendándose su fijación en cuantía equivalente al coste del proceso selectivo o uno/dos mensualidades de retribución bruta.

Trabajar a turnos y trabajar de noche son realidades distintas, aunque a veces coincidan. Un plus mensual por turnicidad no sustituye al plus horario de nocturnidad.

Prolongación de jornada y nocturnidad tampoco son intercambiables

La misma conclusión se aplica a los complementos por prolongación de jornada, aunque se abonen con importes superiores en horario nocturno.

En el caso enjuiciado, se abonaban 11€ por cada media hora, o 14€ a partir de las 00:00, con la previsión expresa de que ese importe incluía la nocturnidad.

El Tribunal Supremo rechaza esta fórmula: pagar más por prolongar la jornada no equivale a pagar la retribución específica exigida por el artículo 36.2 ET.

Que un complemento sea más elevado no lo convierte automáticamente en condición de nocturnidad.



Cláusulas recomendadas para protección empresarial

En los supuestos en que se estime estratégico formalizar el precontrato, se aconseja incluir las siguientes estipulaciones:

- Determinación precisa de las condiciones laborales pactadas (categoría, retribución, jornada, fecha de efectos).
- Plazo concreto para formalización del contrato definitivo.
- Cláusula penal recíproca por incumplimiento, cuantificada a favor de la empresa en concepto de costes selectivos.
- Condición resolutoria por incumplimiento grave de cualquiera de las partes.
- Determinación clara de las consecuencias previstas en caso de incumplimiento.

Consecuencias de la modificación de condiciones pactadas

La discrepancia entre las condiciones del precontrato y las del contrato definitivo habilita al candidato a rechazar la formalización de aquél, exigiendo la indemnización correspondiente.

No obstante, si el futuro empleado acepta condiciones distintas, se entenderá que ha consentido la novación del acuerdo previo, renunciando a eventuales reclamaciones.

Toda modificación de condiciones debe formalizarse por escrito y obtener consentimiento expreso del candidato para evitar interpretaciones contradictorias

¿CÓMO DEBE APLICARSE EL PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN DE UN FAMILIAR?

El artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores (ET) reconoce un permiso retribuido de cinco días en caso de hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica de familiares.

Y aquí está el primer matiz importante, aunque pueda parecer obvio: no se trata de un máximo, sino de una duración cerrada. La Audiencia Nacional lo deja claro: la norma no dice “hasta cinco días”, sino “cinco días”.

Esto, que puede parecer una cuestión de redacción, en la práctica cambia completamente el enfoque.

No es correcto reducir el permiso en función de criterios internos de la empresa (por ejemplo, días de reposo). La duración viene fijada por ley.



UN FESTIVO NO SE PIERDE PORQUE COINCIDA CON EL DÍA DE DESCANSO

El Tribunal Supremo en la Sentencia 372/2025, de 30 de abril de 2025, ha estimado un conflicto colectivo en el sector del comercio textil y ha fijado un criterio con impacto real en cuadrantes y calendarios: si una persona con jornada de lunes a domingo tiene su descanso semanal fijado en un día concreto entre semana y ese día coincide con un festivo laboral, debe reconocerse otro día de descanso compensatorio por ese festivo.

No es una cuestión menor: afecta a la igualdad en el disfrute del descanso anual cuando hay plantillas con libranza fuera del fin de semana.

Si en la empresa se considera ‘festivo ya disfrutado’ cuando coincide con la libranza, el criterio del Supremo obliga a replantearlo.

¿A quién afecta de forma directa?

La sentencia se centra en un colectivo muy concreto, pero muy frecuente en la práctica:

- jornadas de lunes a domingo,

- con descanso semanal fijo entre lunes y viernes
- y con empresas que abren domingos y festivos (comercio, ocio, atención al público, logística, etc.).

El problema aparece cuando ese descanso fijo ‘se come’ un festivo: en la práctica, quien libra en fin de semana suele disfrutar el festivo en otra fecha (por el traslado cuando el festivo coincide con domingo), pero quien libra en un día fijo entre semana puede acabar con menos festivos a lo largo del año.

No basta con tener la jornada anual bien calculada, el conflicto está en el número real de días de descanso disfrutados.

El Supremo dice que no tiene sentido que un grupo de plantilla descansen menos días al año solo por trabajar también en domingo y tener su libranza entre semana. El descanso anual (semanal + festivos) no puede quedar ‘rebajado’ por el simple azar del calendario.

Y aquí está el matiz importante: el tribunal no entra a discutir horas, ni el

cómputo anual, ni la retribución del festivo. El debate es otro: si el festivo se disfruta de verdad o se pierde por solapamiento. La sentencia no se resuelve “pagando el festivo”, se resuelve dando descanso compensatorio.

¿Qué pasa con los acuerdos de empresa y los ‘días extra’?

En el caso analizado existían acuerdos internos que concedían días adicionales por ‘exceso de jornada’ (días de vacaciones extra o libre disposición). Aun así, el Supremo concluye que eso no neutraliza el problema cuando, de hecho, el festivo queda absorbido por el descanso semanal.

Es decir, tener días extra no es automáticamente equivalente a respetar el disfrute de todos los festivos si, en la práctica, el colectivo con libranza entre semana termina con menos descansos efectivos.

Si la empresa compensa con ‘días extra genéricos’, conviene revisar si realmente cubren el solapamiento festivo-libranza o solo lo maquillan.

¿Qué ocurre cuando el familiar recibe el alta hospitalaria?

Aquí es donde tradicionalmente han surgido más conflictos. Muchas empresas venían interpretando que el permiso terminaba automáticamente con el alta hospitalaria.

La sentencia rompe claramente con esa idea. El alta hospitalaria no pone fin automáticamente al permiso.

¿Por qué? Porque lo relevante no es el ingreso en sí, sino la situación que lo justifica, es decir, la necesidad de cuidado. En la práctica, lo habitual es que:

- el alta hospitalaria llegue antes,
- pero la recuperación no haya terminado
- y el familiar siga necesitando atención

Por eso, el criterio es el siguiente: el permiso puede continuar tras el alta hospitalaria si persiste la necesidad de cuidados o existe reposo domiciliario prescrito.

No se debe confundir alta hospitalaria con alta médica. Son conceptos distintos, y mezclar ambos es uno de los errores más frecuentes.

El permiso no depende del reposo prescrito (aunque lo parezca)

Otro punto interesante de la sentencia de la Audiencia Nacional, de fecha 19 de febrero de 2026, es que desmonta una práctica bastante extendida, como es limitar el permiso a los días de reposo indicados por el médico.

A primera vista puede parecer razonable, pero jurídicamente no lo es. La Audiencia Nacional insiste en algo clave, que el legislador ya ha fijado la duración del permiso, y no corresponde a la empresa ajustarla. El reposo puede ser de dos días, de tres o de siete, pero el permiso sigue siendo de cinco.

Otra cosa distinta —y esto también lo apunta la sentencia— es que el uso del permiso debe responder a su finalidad. Reducir el permiso por anticipado ‘por si acaso’ se considera una limitación indebida. Si hay abuso, deberá acreditarse caso por caso.

El momento de inicio

Si el primer punto amplía derechos, este segundo los acota. La Audiencia Nacional rechaza una interpretación que también se estaba planteando: iniciar el permiso después de la

EL REGISTRO A UN TRABAJADOR DEBE HACERSE SIEMPRE CON LA PRESENCIA DE UN REPRESENTANTE LEGAL O DE UN TERCERO

hospitalización, cuando solo quedan cuidados en domicilio. Y aquí la Sala es clara, al señalar que el permiso está vinculado al hecho causante (hospitalización, enfermedad grave, intervención).

No existe, como tal, un permiso autónomo por ‘cuidados posteriores’. Por tanto:

- El permiso no tiene que iniciarse necesariamente el mismo día del hecho causante.
- Su disfrute puede organizarse mientras persista la situación que justifica el permiso.

• El disfrute puede producirse después del alta hospitalaria si persisten las circunstancias que justifican el cuidado.

La lógica que hay detrás (y que conviene entender). Si uno se queda solo con el titular, puede parecer contradictorio:

- Por un lado, el permiso continúa tras el alta hospitalaria.
- Por otro, no puede empezar después de ella.

Pero tiene sentido si se entiende bien el planteamiento:

- El derecho al permiso surge con el hecho causante, pero su disfrute no tiene que coincidir necesariamente con ese momento.
- Y se mantiene mientras persista la necesidad que lo justifica.

Lo que no permite la norma es ‘desconectar’ ambas cosas. Separar artificialmente hospitalización y cuidados posteriores puede llevar a interpretaciones incorrectas.

LA LEGALIDAD DEL REGISTRO DE TAQUILLAS, BOLSOS Y EFECTOS PERSONALES DE LOS TRABAJADORES

En el ámbito laboral, pocas cuestiones generan tanta tensión como el control de posibles irregularidades por parte de los trabajadores. Y, dentro de ese control, el registro de taquillas, bolsos o efectos personales ocupa un lugar especialmente delicado.

Porque aquí no estamos solo ante una cuestión organizativa. Estamos ante un terreno donde se cruzan el poder de dirección de la empresa y los derechos fundamentales del trabajador, especialmente su intimidad y dignidad.

El registro no es libre

La normativa laboral permite a la empresa realizar registros, pero no como una facultad general ni discrecional. Solo pueden realizarse cuando sean necesarios para proteger el patrimonio de la empresa o de otros trabajadores. Y aun así, deben cumplir condiciones muy concretas.

No es una herramienta preventiva genérica. Es una medida excepcional.

Realizar registros de forma rutinaria o preventiva, sin una causa concreta, puede considerarse una actuación desproporcionada y contraria a derecho.

Imponer controles diarios sobre bolsos o pertenencias personales puede ser declarado nulo por los tribunales si se entiende que invade la intimidad del trabajador.

¿Cuándo y cómo puede hacerse un registro?

El registro no solo debe estar justificado. También debe ejecutarse correctamente. Debe realizarse dentro del centro de trabajo, en horario laboral y respetando al máximo la dignidad del trabajador.

Pero hay un elemento que muchas veces se pasa por alto y que resulta determinante: La presencia de un tercero.

Debe contarse, siempre que sea posible, con la asistencia de un representante de los trabajadores o de otro trabajador de la empresa.

No basta con que el trabajador consienta el registro.

Si no se cumplen las garantías formales, ese consentimiento puede no ser suficiente para validar la actuación.

El límite de la intimidad del trabajador

Aunque la empresa tiene capacidad para vigilar y controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales, ese poder no resulta absoluto. La intimidad del trabajador actúa como límite.

Las taquillas, los bolsos o incluso determinados espacios vinculados al uso personal forman parte de la esfera privada del trabajador, aunque estén dentro del centro de trabajo.

Utilizar el argumento del control empresarial para justificar registros indiscriminados puede derivar en vulneración de derechos fundamentales.

Cuando se vulnera la intimidad, el problema ya no es solo laboral. Puede tener consecuencias sancionadoras relevantes.



La prueba

Este es probablemente el punto más crítico. Un registro mal realizado no solo puede ser irregular. Puede hacer inútil la prueba obtenida.

Es decir, aunque exista una conducta sancionable, si la prueba se ha obtenido vulnerando derechos, no podrá utilizarse. Y eso cambia completamente el resultado.

Un despido basado en pruebas obtenidas mediante un registro incorrecto puede ser declarado improcedente o incluso nulo.

En algunos casos, además de perder el procedimiento, la empresa puede verse obligada a readmitir al trabajador y abonar salarios de tramitación.

Casos reales

La práctica judicial deja ejemplos bastante claros. Se han declarado improcedentes despidos en los que, aun existien-

do una sustracción de productos, el registro del bolso se realizó sin las garantías exigidas.

También se han anulado medidas empresariales que imponían controles sistemáticos a la salida del trabajo.

En cambio, cuando el registro se realiza correctamente o el trabajador exhibe voluntariamente los objetos, los tribunales sí han validado el despido.

**LA EMPRESA
DEBE SER
CAPAZ DE
DEMOSTRAR EN
LA NÓMINA, NO
SOLO CUÁNTO
PAGA, SINO
TAMBIÉN CÓMO
LO CALCULA**

Situaciones que generan dudas frecuentes

No todos los supuestos son evidentes. Por ejemplo, el hecho de que el registro lo realice un vigilante de seguridad no elimina la necesidad de cumplir las garantías legales.

Tampoco el hecho de que el vehículo sea propiedad de la empresa impide que, si está vinculado al uso personal del trabajador, pueda considerarse un efecto protegido.

Y, en el ámbito digital, el control de dispositivos informáticos sigue una lógica distinta, lo que añade más complejidad a la interpretación.

EL TRIBUNAL SUPREMO OBLIGA A DETALLAR ATRASOS, VARIABLES E INCIDENCIAS EN LAS NÓMINAS

Durante años, muchas empresas han considerado que una nómina cumplía correctamente su función siempre que apareciesen reflejados los conceptos salariales, las deducciones y el importe final a percibir. El problema es que, con el paso del tiempo, los sistemas retributivos se han ido complicando enormemente. Variables, incentivos, pluses funcionales, atrasos, incidencias de incapacidad temporal, reducciones de jornada o primas ligadas a objetivos han convertido algunos recibos salariales en documentos extremadamente difíciles de interpretar.

Y precisamente ahí es donde entra la sentencia del Tribunal Supremo (TS) 285/2026, de 24 de marzo, dictada en un conflicto co-

lectivo frente al Grupo Renfe, que deja una idea bastante contundente. La claridad de la nómina no es una cuestión estética ni una formalidad secundaria. Es una obligación jurídica vinculada directamente al derecho del trabajador a comprender y verificar cómo se ha calculado su salario.

El TS considera insuficiente que la empresa se limite a reflejar códigos, claves o importes si el trabajador no puede identificar fácilmente a qué período corresponde cada cuantía, qué días se han tenido en cuenta, qué incidencias han afectado al cálculo o cómo se ha determinado una determinada percepción variable.

La sentencia tiene bastante más trascendencia de la que inicialmente puede parecer porque afecta directamente a la forma en que muchas compañías estructuran actualmente sus nóminas.

La claridad salarial pasa a interpretarse como una obligación real y verificable. Los modelos de nómina excesivamente técnicos pueden generar conflictos laborales. Variables,

atrasos e incidencias serán los conceptos más expuestos a revisión.

La empresa no puede trasladar al trabajador la obligación de hacer cálculos

Uno de los aspectos más relevantes de toda la sentencia es que el TS rechaza expresamente una práctica bastante habitual en muchas organizaciones. La idea de que el trabajador puede 'reconstruir' por sí mismo la nómina utilizando datos externos o haciendo cálculos complementarios.

En el caso analizado, la empresa defendía que las personas trabajadoras conocían perfectamente sus días de baja, sus jornadas realizadas o las incidencias sufridas y que, por tanto, podían comprobar si el salario era correcto realizando las operaciones correspondientes.

El Supremo responde con bastante contundencia. No puede obligarse al trabajador a controlar por sí mismo parámetros salariales, porcentajes, períodos de devengo o cálculos

matemáticos complejos para verificar si la empresa ha liquidado correctamente su nómina.

Y esto supone un cambio importante de enfoque. La sentencia deja claro que la obligación de transparencia corresponde a la empresa y que el recibo salarial debe resultar comprensible por sí mismo, sin necesidad de acudir a aplicaciones paralelas, registros externos, manuales internos o explicaciones adicionales.

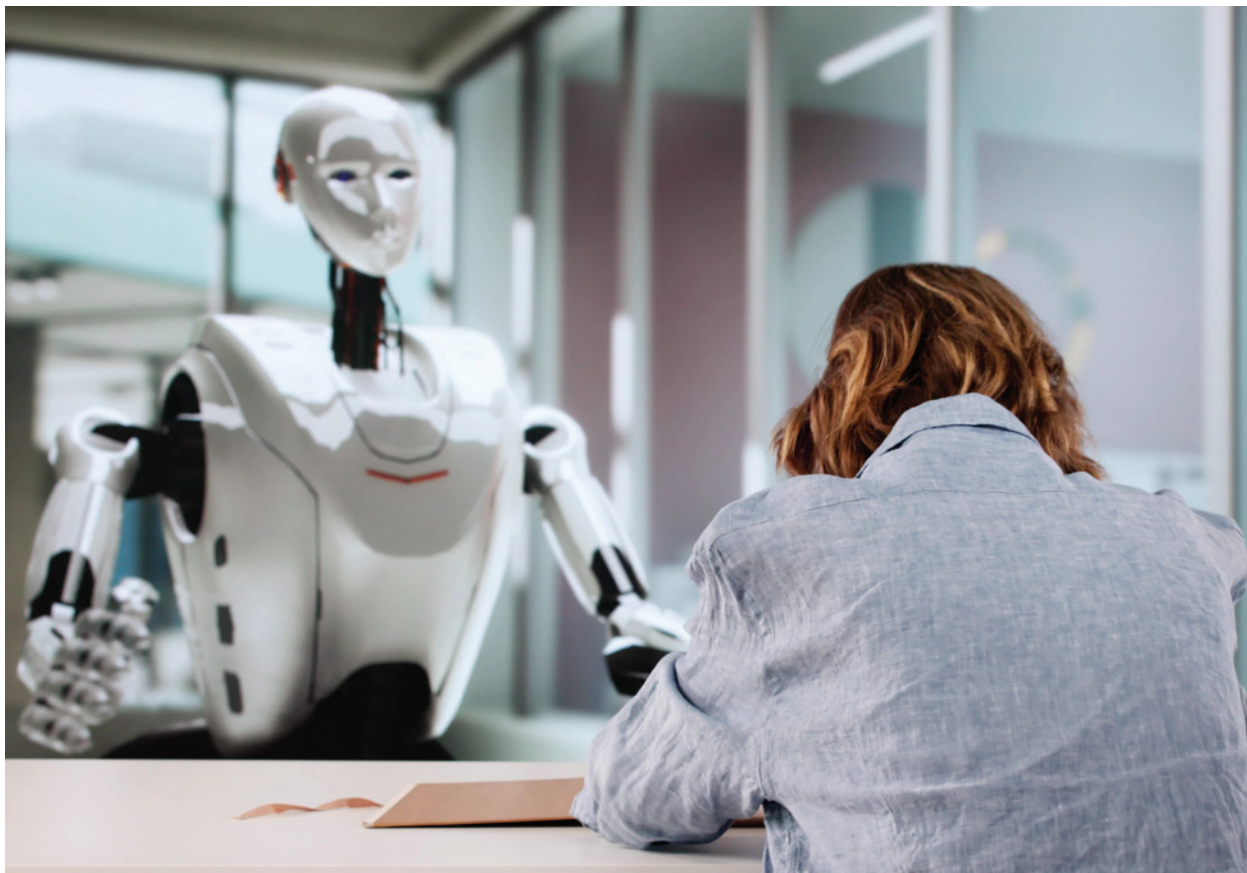
Dicho de una forma mucho más sencilla. La nómina debe explicarse prácticamente sola.

El problema no está en poner muchos conceptos, sino en no explicar cómo se calculan

Uno de los elementos más interesantes de la sentencia es que el TS reconoce que el modelo de nómina utilizado por Renfe era amplio y detallado desde un punto de vista formal.

De hecho, incorporaba numerosos datos técnicos y múltiples referencias salariales. Sin embargo, eso no fue suficiente.





La Audiencia Nacional, criterio confirmado íntegramente por el Supremo, detectó que determinados conceptos variables, atrasos e incidencias no permitían conocer con claridad aspectos esenciales del cálculo salarial. Por ejemplo:

- A qué fechas concretas correspondían determinados atrasos.
- Qué días exactos se estaban abonando.
- Si el importe era íntegro o parcial.
- Cómo afectaban situaciones de IT, huelga o suspensión contractual.
- Qué unidades temporales se utilizaban en determinados complementos funcionales.

Y precisamente ahí reside el verdadero mensaje de esta sentencia. El problema ya no es únicamente qué aparece en la nómina, sino si realmente permite entender el origen y cálculo de cada cuantía.

Eso obliga a muchas empresas a replantearse algo que hasta ahora apenas se revisaba desde una perspectiva jurídica. La comprensibilidad real del recibo salarial. La nómina

debe permitir entender, no solo qué se paga, sino también cómo se calcula. Los conceptos variables exigirán un mayor nivel de desglose. Cuanto más complejo sea el sistema retributivo, mayor será el riesgo jurídico.

La sentencia afectará especialmente a empresas con sistemas salariales complejos

Aunque el caso concreto afecta al Grupo Renfe, la doctrina fijada por el TS tiene un alcance mucho más amplio y probablemente impactará especialmente en empresas que trabajen con estructuras salariales complejas.

Sectores con variables frecuentes, primas de productividad, incentivos comerciales, plusones funcionales, retribuciones ligadas a presencia efectiva o sistemas de cálculo con decalajes temporales son especialmente sensibles a este nuevo criterio jurisprudencial.

En muchas ocasiones, las nóminas de estas organizaciones terminan acumulando claves internas, abreviaturas, referencias técnicas o conceptos resumidos que resultan compren-

sibles para departamentos de RRHH pero no necesariamente para quien recibe el salario.

Y precisamente eso es lo que el TS pretende evitar. La sentencia insiste en que la transparencia salarial no puede convertirse en una carga de interpretación para el trabajador. Al contrario. Debe facilitar una comprobación sencilla, inmediata y razonablemente comprensible del salario percibido.

Por eso muchas empresas probablemente tendrán que revisar:

- Sus *softwares* de nómina.
- Los niveles de desglose utilizados.
- La identificación de períodos de devengo.
- Las referencias a atrasos o incidencias.
- La explicación de variables y complementos.

En algunos casos, los cambios no serán precisamente menores.

La transparencia salarial empieza a convertirse en un foco de litigiosidad

La resolución del Supremo no se limita úni-

camente a una cuestión documental. Tiene también un impacto probatorio y procesal bastante importante.

Porque cuando una nómina no explica adecuadamente cómo se ha calculado un determinado importe, aumentan considerablemente las posibilidades de conflicto posterior. Diferencias salariales, discrepancias sobre variables, reclamaciones relacionadas con IT, reducciones de jornada o atrasos pueden verse reforzadas precisamente por esa falta de claridad.

Además, la sentencia deja entrever otra cuestión relevante: una nómina insuficientemente transparente puede terminar debilitando la capacidad de la empresa para acreditar posteriormente la corrección de sus cálculos. Y eso resulta especialmente delicado en procedimientos colectivos o en reclamaciones salariales masivas. La idea que subyace en toda la resolución es bastante clara. La em-

presa debe ser capaz de demostrar no solo cuánto paga, sino también cómo lo calcula y cómo lo comunica.

¿PUEDE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) JUSTIFICAR UN DESPIDO COLECTIVO?

La irrupción de la inteligencia artificial en las empresas está dejando de ser una previsión de futuro para convertirse en una realidad cotidiana. Herramientas capaces de redactar documentos, automatizar procesos administrativos, clasificar información, generar informes o responder consultas están transformando profundamente la forma de trabajar en muchas organizaciones, y junto a esa transformación, comienza a surgir una cuestión cada vez más habitual en reuniones de dirección: “Si la inteligencia artificial puede asumir determinadas tareas, ¿podemos reducir plantilla?”.

La respuesta no es tan sencilla como podría

parecer. Porque la implantación de tecnología, por sí sola, no legitima automáticamente un despido colectivo ni la amortización de puestos de trabajo.

La IA no constituye una causa legal autónoma de despido

Aunque en el ámbito empresarial empieza a hablarse con frecuencia de ‘transformación operativa’, la normativa laboral española no reconoce esta expresión como una causa específica para despedir trabajadores. Lo verdaderamente relevante será acreditar que la reorganización derivada de la implantación tecnológica encaja dentro de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas previstas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Dicho de otra forma, no basta con afirmar que la empresa está implantando inteligencia artificial. Será necesario demostrar qué pro-



cesos cambian, qué funciones desaparecen y por qué determinadas posiciones dejan realmente de ser necesarias.

Anunciar un proceso de digitalización sin justificar adecuadamente el impacto real sobre la organización puede comprometer la validez de todo el expediente laboral.

Una empresa con beneficios también puede plantear un ERE

Existe la creencia generalizada de que únicamente las empresas con pérdidas económicas pueden acudir a un despido colectivo. Sin embargo, esta idea no siempre es correcta.

La legislación permite iniciar un ERE incluso cuando la empresa obtiene beneficios y mantiene una facturación estable, siempre que pueda acreditar auténticas causas técnicas, organizativas o productivas derivadas de la transformación empresarial.

Ahora bien, el hecho de querer ser más eficiente o aumentar la rentabilidad no constituye, por sí mismo, una justificación suficiente. Los tribunales exigirán comprobar si la reorganización es real, estructural y proporcional.

La mera búsqueda de ahorro salarial o incremento del margen empresarial difícilmente justificará por sí sola una reducción colectiva de plantilla.

Ejemplo. Imaginemos una empresa de servicios administrativos con 120 trabajadores y una facturación anual de 9.500.000€. La compañía decide implantar plataformas de inteligencia artificial capaces de:

- Generar borradores de informes.
- Automatizar la clasificación documental.
- Realizar tareas repetitivas de introducción de datos.
- Dar respuestas automatizadas a clientes.

La implantación tecnológica supone una inversión de 450.000€. Se estima que el tiempo dedicado a determinadas tareas administrativas se reducirá un 55%. La dirección plantea amortizar 18 puestos administrativos. ¿Puede hacerlo?

Posiblemente sí, pero únicamente si acredita documentalmente:

- Qué procesos concretos desaparecen.
- Qué tareas quedan automatizadas.
- Cómo se reorganiza la estructura.
- Por qué esos puestos dejan realmente de ser necesarios.
- Por qué otras medidas menos traumáticas resultan insuficientes.

En ausencia de estas pruebas, el procedi-



ADAPTACIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA: DIFERENCIAS QUE TODA EMPRESA DEBE CONOCER

La adaptación de jornada por motivos de conciliación destaca entre los conflictos laborales que llegan a los tribunales. El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de la persona trabajadora a solicitar cambios en la distribución y ordenación de su tiempo de trabajo, pero esto no significa que cualquier petición deba ser aceptada automáticamente.

Cuando existe desacuerdo, los jueces examinan las circunstancias concretas y, sobre todo, la forma en que empresa y trabajador han afrontado la situación. Una negativa basada únicamente en expresiones genéricas como dificultades organizativas o necesidades productivas difícilmente será suficiente. La empresa tendrá que acreditar de qué manera la adaptación perjudicaría el funcionamiento del negocio, alteraría los turnos, afectaría a la atención de clientes o pro-

vocaría otras consecuencias relevantes.

La negociación adquiere aquí una importancia decisiva. La empresa debe abrir un proceso efectivo dentro del plazo legal de 15 días, estudiar la petición y, cuando no pueda asumirla en los términos planteados, explorar otras posibilidades. La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha reforzado especialmente esta obligación. La ausencia de negociación puede conducir a que la adaptación solicitada sea reconocida judicialmente, salvo que resulte manifiestamente irrazonable o desproporcionada.

También se valora la actitud de la persona trabajadora. Los tribunales tienen en cuenta su necesidad de conciliación, la disposición para estudiar alternativas y las circunstancias familiares existentes. En determinados asuntos puede resultar relevante la disponibilidad del

otro progenitor y el reparto efectivo de las responsabilidades de cuidado.

Conviene, además, diferenciar adaptación y reducción de jornada. La primera permite solicitar cambios sin disminución salarial y exige negociación. La reducción prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores implica una disminución proporcional del salario y responde a un régimen jurídico diferente. Confundir ambas figuras puede complicar innecesariamente el procedimiento.

La tendencia judicial apunta, por tanto, hacia un análisis individualizado.

Ni la conciliación supone aceptar cualquier petición ni las necesidades empresariales permiten rechazarla sin más. Documentar las circunstancias, plantear alternativas y negociar de buena fe son elementos esenciales para afrontar este tipo de conflictos.

miento podría ser impugnado judicialmente.

Antes de iniciar cualquier reestructuración conviene realizar una auditoría laboral previa que permita identificar riesgos y documentar adecuadamente las causas.

La transparencia algorítmica adquiere una importancia decisiva

La normativa laboral reconoce actualmente el derecho de la representación legal de las personas trabajadoras a ser informada sobre los parámetros y reglas de los algoritmos cuando éstos influyan en decisiones relacionadas con el empleo.

Esto implica que, si la empresa utiliza sistemas automatizados para evaluar productividad, desempeño o seleccionar personas afectadas por un proceso de reorganización, deberá extremar la transparencia. La utilización de algoritmos opacos o insuficiente-

LA IMPLANTACIÓN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN UNA EMPRESA NO ES MOTIVO SUFICIENTE PARA REALIZAR UN DESPIDO COLECTIVO

La formación y la recolocación cobran más protagonismo que nunca

La experiencia demuestra que muchos conflictos laborales vinculados a la automatización podrían evitarse mediante planes adecuados de formación, reciclaje profesional y recolocación interna.

Cada vez será más frecuente que durante los periodos de consultas se negocien medidas como:

mente explicados puede abrir la puerta a reclamaciones por discriminación o vulneración de derechos fundamentales. Además, desde 2026 debe tenerse en cuenta la aplicación progresiva del Reglamento europeo de Inteligencia Artificial.

El uso de herramientas de IA para seleccionar trabajadores afectados sin supervisión humana suficiente puede generar importantes contingencias judiciales.

- Programas de *reskilling* y *upskilling*. El primero implica adquirir habilidades completamente nuevas para asumir roles diferentes dentro o fuera de la organización. Un ejemplo sería un trabajador de manufactura que se capacita en programación para asumir un puesto en desarrollo de software. Por otro lado, el *upskilling* se refiere al proceso de mejorar y ampliar las habilidades y competencias dentro del mismo rol o área de especialización. Por ejemplo, un analista de datos que aprende técnicas avanzadas de *machine learning* está realizando *upskilling*.

- Movilidad funcional.
- Reasignación de funciones.
- Implantación gradual de nuevas tecnologías.
- Reducciones temporales de jornada.
- Planes internos de recolocación.

Las empresas que anticipen estas medidas reducirán su exposición al conflicto. La ausencia de una negociación real sobre alternativas al despido puede convertirse en uno de los principales focos de impugnación judicial.



05

Gestión Mercantil

CAMBIOS QUE MARCAN LA DIFERENCIA Y PUEDEN PROTEGER TU EMPRESA

JUNTAS TELEMÁTICAS, ABUSOS EN HIPOTECAS, RIESGOS EN VENTAS INTERNACIONALES... SON MUCHOS LOS DETALLES QUE SURGEN CADA AÑO EN LA NORMATIVA MERCANTIL. EN ESTE CAPÍTULO, AGRUPAMOS LAS NOVEDADES MÁS DESTACADAS.



Muchas empresas funcionan bien, generan ingresos y tienen clientes fieles, pero desconocen dónde reside realmente su valor diferencial. En la mayoría de los casos, ese valor no está en los activos visibles, sino en algo más difícil de definir, como es el 'saber hacer'.

Por ello, es importante conocer **cómo proteger el know-how de tu empresa**. El *know-how* es el conjunto de conocimientos prácticos que permiten a una empresa hacer bien su trabajo. No se trata solo de teoría ni de títulos, sino de experiencia aplicada, cómo se hacen las cosas, por qué se hacen así y qué funciona realmente.

Incluye procesos internos, metodologías propias, formas de organizar el trabajo, relación con clientes, criterios de decisión, soluciones desarrolladas con el tiempo y aprendizajes que no suelen estar escritos en ningún manual.

¿Por qué el *know-how* tiene tanto valor?

El 'saber hacer' es lo que permite a una empresa ser eficiente, competitiva y difícil de imitar. Dos empresas pueden ofrecer el mismo

servicio, pero obtener resultados muy distintos porque una ha aprendido, con el tiempo, a hacerlo mejor.

Además, el *know-how*:

- Reduce errores y costes.
- Acelera la toma de decisiones.
- Mejora la calidad del servicio.
- Aumenta la fidelidad del cliente.

Cuando se pierde ese conocimiento (por una baja, una jubilación o un conflicto), la empresa suele tardar meses o años en recuperarlo. El conocimiento que no se transmite se acaba perdiendo.

Pensemos en una empresa familiar de servicios que lleva más de 20 años operando. El fundador conoce perfectamente a los clientes, sabe cómo resolver incidencias complejas y tiene claro qué propuestas funcionan y cuáles no.

Nunca ha documentado sus procesos porque 'siempre se ha hecho así'. Cuando se jubila o reduce su presencia, el equipo sigue, pero empiezan los problemas, como decisiones más lentas, errores que antes no se cometían, clientes que perciben un cambio.

La empresa sigue existiendo, pero ha perdido parte de su valor porque su *know-how* no estaba estructurado ni protegido. El relevo generacional sin transmisión de conocimiento suele fallar.

Desde un punto de vista económico y estratégico, el *know-how* influye directamente en:

- El valor de la empresa en una venta o entrada de socios.
- La continuidad del negocio.
- La capacidad de crecer sin depender de personas concretas.

Una empresa con procesos claros, conocimiento documentado y equipos formados es más sólida, más atractiva y más fácil de gestionar.

LA GESTIÓN DE LOS PASIVOS COMO FACTOR DE ESTABILIDAD EMPRESARIAL

Los pasivos representan todas las obligaciones de la empresa frente a terceros, en concreto, bancos, proveedores, administraciones públicas, personal o socios. Incluyen tanto deudas financieras como compromisos operativos y fiscales.



En la práctica, los pasivos determinan cuánto margen de maniobra tiene la empresa, cuánta liquidez necesita para operar con normalidad y hasta qué punto puede asumir nuevos proyectos o inversiones.

Una empresa puede ser rentable en términos contables y, sin embargo, estar asfixiada por su estructura de pasivos.

Beneficio no siempre significa salud financiera si los pasivos no están bien dimensionados.

No todos los pasivos pesan igual ni generan los mismos riesgos. Conviene distinguir, al menos, entre:

- **Pasivo corriente:** deudas a corto plazo (proveedores, Hacienda, Seguridad Social, préstamos a menos de un año).
- **Pasivo no corriente:** deudas a largo plazo (préstamos, *leasing*, financiación estructural).

Un exceso de pasivo corriente suele traducirse en tensiones

de tesorería, mientras que un pasivo a largo plazo mal ajustado puede limitar la capacidad de inversión futura.

Cuando la mayor parte de la deuda vence a corto plazo, el riesgo no es teórico es inmediato.

La deuda no es negativa por sí misma. Bien utilizada, permite crecer, invertir o estabilizar la empresa.

El problema aparece cuando se financia gasto corriente con deuda estructural, se encadenan aplazamientos fiscales como solución permanente, se acumulan proveedores por falta de planificación de pagos, o no se revisa la capacidad real de devolución.

En estos casos, la deuda deja de impulsar la empresa y pasa a condicionar todas las decisiones, desde contratar hasta fijar precios.

Si las decisiones se toman pensando primero en 'qué deuda vence este mes', esta es una señal de que ya no está equilibrado.

**CUANDO SE
PIERDE EL
'KNOW HOW' DE
UNA EMPRESA,
ESTA SUELE
TARDAR MESES
O AÑOS EN
RECUPERARLO**

Señales habituales de desequilibrio en los pasivos

Existen indicios claros de que la estructura de pasivos necesita corrección:

- Retrasos recurrentes en pagos.
- Dependencia constante de pólizas de crédito.
- Uso de aplazamientos fiscales de forma continuada.
- Dificultad para acceder a nueva financiación.
- Pérdida de credibilidad frente a proveedores.

Estas señales no suelen aparecer de golpe, sino de forma progresiva. Cuando el problema ya es visible en caja, suele llevar tiempo gestándose en el balance.

La corrección no pasa siempre por 'ganar más', sino por reordenar lo que ya existe. Algunas medidas habituales son:

- **Reestructurar plazos:** convertir deuda a corto en largo plazo cuando sea viable.
- **Unificar financiación:** sustituir múltiples deudas pequeñas por una estructura más clara.
- **Revisar política de pagos:** negociar proveedores y calendarios realistas.
- **Ordenar deuda pública:** planificar aplazamientos fiscales dentro de un marco sostenible.
- **Refuerzo patrimonial:** aportaciones de socios o capitalización de deudas cuando procede.

Cada empresa requiere una combinación distinta, no soluciones estándar. Reordenar deuda a tiempo suele ser más eficaz, y menos costoso, que reaccionar tarde.

EL TJUE IMPIDE CALCULAR INTERESES SOBRE EL COSTE DEL SEGURO FINANCIADO

En muchos préstamos al consumo, el importe que aparece en el contrato no coincide exactamente con el dinero que acaba recibiendo el consumidor.

A veces, una parte se destina directamente al pago de un seguro, una comisión u otro gasto vinculado a la operación. El cliente no dispone realmente de ese dinero, pero el banco lo incorpora al préstamo y, en algunos casos, aplica intereses sobre todo el conjunto. Ahí está el conflicto.

El Tribunal de Justicia de la UE (TJUE), en una sentencia de 23 de abril de 2026, asunto C-744/24, ha señalado que el tipo de interés

del préstamo debe aplicarse sobre el importe del crédito utilizado, no sobre cantidades que son costes del propio crédito.

Si en un préstamo personal se financió un seguro, conviene revisar si el banco aplicó intereses también sobre esa prima.

El seguro puede formar parte del coste del crédito pero no del capital utilizado

La sentencia analiza un caso en el que el consumidor contrató un préstamo y una parte del importe se destinó al pago de un seguro de crédito. Aunque el seguro se calificaba como voluntario, su contratación permitía obtener mejores condiciones. Por tanto, en la práctica, ese coste estaba ligado al crédito.

El TJUE entiende que esa prima forma parte del coste total del crédito para el consumidor. Pero precisamente por eso no puede confundirse con el capital efectivamente puesto a su disposición.

Dicho de forma sencilla: una cosa es el dinero que el cliente puede usar y otra los costes que paga por obtener el préstamo.

Que un coste esté financiado dentro del préstamo no significa que pueda tratarse automáticamente como capital generador de intereses.

En préstamos con seguros, comisiones financiadas o gastos añadidos, el coste real puede ser superior al que el consumidor cree estar aceptando.

La transparencia de la TAE

El TJUE recuerda que la normativa europea sobre crédito al consumo busca que el cliente pueda comparar ofertas y comprender el alcance real de su compromiso.

Para eso, la información sobre el coste total, la TAE (Tasa Anual Equivalente o Tasa Anual Efectiva) y el importe adeudado debe ser clara. Si se mezclan capital, seguro, costes y gastos bajo una misma base de cálculo, el consumidor puede acabar aceptando una operación sin entender cuánto está pagando y por qué.

Esta sentencia no elimina la posibilidad de que existan seguros u otros costes vinculados al crédito. Lo que impide es que esos importes se utilicen como si fueran capital efectivamente entregado al consumidor para aplicar sobre ellos el interés contractual.

Para las entidades financieras, el criterio obliga a revisar cómo estructuran sus contratos. Para los consumidores, abre una vía de análisis en préstamos ya firmados, espe-



¿QUÉ OCURRE SI FALLECE EL ADMINISTRADOR DE UNA SOCIEDAD LIMITADA?

El fallecimiento del administrador de una sociedad limitada constituye una de las situaciones más delicadas desde el punto de vista jurídico y operativo. No tanto por la sustitución en sí, que es relativamente sencilla desde el punto de vista formal, sino por el vacío que se genera hasta que esa sustitución se produce.

Cuando el administrador único fallece, o cuando cesa definitivamente quien ostenta funciones de administración, la sociedad puede quedar, en la práctica, sin capacidad de actuación, al carecer de quien ejerza su representación frente a terceros.

La ausencia de administrador implica que la sociedad no puede actuar con normalidad. No se pueden firmar contratos, ejecutar pagos relevantes, adoptar decisiones ejecutivas ni, en

muchos casos, gestionar obligaciones ordinarias.

Este escenario se agrava especialmente en sociedades con administrador único o en estructuras donde la actuación requiere intervención conjunta.

El bloqueo no es solo formal. Puede afectar a la operativa diaria, incluyendo pagos de nóminas, relaciones bancarias o cumplimiento de obligaciones fiscales.

La falta de actuación puede derivar en responsabilidades para los socios si se prolonga en el tiempo sin adoptar medidas.

Administrador suplente

La normativa societaria permite anticipar este tipo de situaciones mediante el nombramiento de un administrador suplente. Este mecanismo permite que, ante una vacante definitiva (por fallecimiento, dimisión

o incapacidad), el suplente asuma automáticamente el cargo, sin necesidad de convocatoria previa ni interrupción de la actividad. El nombramiento de suplente debe estar previsto en los estatutos o, al menos, no estar prohibido por ellos.

Es una figura poco utilizada en la práctica, pero especialmente útil en sociedades familiares o con estructura concentrada.

El administrador suplente debe ser designado por la junta general. Lo recomendable, desde un punto de vista práctico, es que se nombre en el mismo momento en que se designa al administrador titular o cuando se renueva el cargo. Además, su nombramiento debe inscribirse en el Registro Mercantil.

Nombrar al suplente en un momento posterior implica costes adicionales y puede dejar periodos de riesgo sin



cobertura. El suplente debe cumplir los mismos requisitos legales que cualquier administrador.

El administrador suplente no actúa en cualquier circunstancia. Su intervención se limita a situaciones de vacante definitiva, no temporal. No puede sustituir al administrador en casos de enfermedad, ausencia o vacaciones. Además, su duración se ajusta al tiempo restante del cargo del titular, salvo que los estatutos dispongan otra cosa.

Intentar utilizar al suplente como sustituto temporal puede generar conflictos de validez en los actos realizados. La duración del cargo puede ser indefinida si así lo prevén los estatutos, lo que también afecta al suplente.

¿Qué ocurre si no existe administrador suplente?

En ausencia de suplente, la sociedad debe reaccionar de forma inmediata. La vía ordinaria es la convocatoria de una junta general para nombrar un nuevo administrador.

Sin embargo, aquí aparece el principal problema: la junta debe ser convocada, y quien normalmente convoca es el propio órgano de administración.

Cuando este no existe, el sistema ofrece alternativas. Cualquier socio puede solicitar al juzgado o al Registro Mercantil la convocatoria de la junta. También es posible que los socios celebren una junta universal si está presente o representado el 100% del capital social.

La falta de convocatoria válida puede retrasar innecesariamente la solución del problema.

Las juntas universales requieren unanimidad, lo

que no siempre es viable en sociedades con conflicto entre socios.

Situaciones adicionales que suelen aparecer

El fallecimiento del administrador no suele ser un hecho aislado. En muchos casos, coincide con otras cuestiones pendientes:

- Transmisión de participaciones por herencia.
- Falta de acceso a cuentas bancarias.
- Incidencias en firma electrónica o comunicaciones.
- Procesos abiertos con administraciones.

Todo ello puede agravar el impacto inicial. No actuar de forma coordinada puede generar problemas adicionales, especialmente en materia fiscal o societaria.

Si el administrador era también socio, la gestión de la herencia puede influir directamente en la toma de decisiones.

cialmente cuando hubo seguros financiados, gastos incorporados al préstamo o importes no recibidos directamente.

No todos los préstamos con seguro son reclamables, pero sí conviene revisar aquellos en los que se hayan cobrado intereses sobre importes destinados a costes del crédito.

¿ES LEGAL EXIGIR EL 90% PARA DECIDIR EN UNA SOCIEDAD?

En la práctica societaria, los pactos parasociales se han convertido en un instrumento habitual para ordenar relaciones entre socios y anticipar situaciones que los estatutos no regulan con detalle.

Se utilizan para muchas cuestiones, desde la política de dividendos hasta la entrada y salida de socios, pasando por compromisos de permanencia o reglas sobre el voto en determinados acuerdos. Su base es clara. La libertad de pactos entre las partes.

Pero esa libertad no es absoluta. Un pacto de socios puede ser válido entre quienes lo firman, pero no puede vulnerar normas imperativas ni alterar los principios básicos del tipo societario.

Unanimidad

Uno de los puntos más sensibles en estos pactos es el relativo a la adopción de acuerdos sociales. La ley permite reforzar mayorías. Es decir, exigir porcentajes superiores a los previstos legalmente. Sin embargo, fija un límite muy claro. No se puede exigir la unanimidad.

Esto significa que, ni en estatutos ni en pactos de socios se puede establecer que determinados acuerdos solo se adopten con el voto favorable de todos los socios. La unanimidad está prohibida de forma expresa, aunque se intente introducir de manera indirecta.

¿Hasta dónde se puede reforzar una mayoría?

Aquí es donde entra la parte más interesante. La práctica demuestra que muchas sociedades necesitan proteger decisiones clave. Por ejemplo, cambios en estatutos, reparto de dividendos o decisiones estratégicas.

Para ello, se recurre a mayorías muy elevadas. Y la pregunta es inevitable. ¿Dónde está el límite? El criterio actual es claro. Se pueden establecer mayorías muy altas, incluso cercanas a la unanimidad, siempre que no se imponga formalmente esa unanimidad.



Una mayoría del 90% puede ser válida, aunque en la práctica obligue a contar con todos los socios.

Estructura del capital

Uno de los problemas más habituales surge con la estructura del capital. Puede ocurrir que, aunque el pacto establezca una mayoría del 90%, la distribución de participaciones haga imposible alcanzar ese porcentaje sin el consentimiento de todos. En la práctica, esto equivale a una unanimidad. Pero jurídicamente no es lo mismo.

El criterio actual considera que esta situación es válida si ha sido aceptada por los socios de forma consciente. Tal y como confirma el Tribunal Supremo, en su sentencia de 26 de noviembre de 2025, lo relevante no es el efecto práctico, sino la configuración formal del pacto y el consentimiento de los socios.

Que una mayoría reforzada funcione como unanimidad no la convierte automáticamente en ilegal.

Consentimiento de los socios

Un elemento decisivo en este tipo de pactos es el consentimiento. Si los socios aceptan libremente una mayoría reforzada, están asumiendo las consecuencias que puede tener en el funcionamiento de la sociedad. Esto incluye la posibilidad de bloqueo en determinadas decisiones. Los tribunales valoran especialmente este aspecto.

Si el pacto ha sido aceptado y aplicado durante años sin problemas, su impugnación posterior resulta mucho más difícil.

Los pactos de socios no se revisan solo por su resultado, sino por cómo y en qué condiciones se adoptaron.

¿Y el derecho de veto en el consejo?

Otra cuestión habitual es la posibilidad de otorgar a un socio o consejero un derecho de veto. Aquí el terreno es más delicado. Aunque en la práctica se utilizan mecanismos que exigen el voto favorable de un determinado consejero, esto puede entrar en conflicto con el funcionamiento del órgano colegiado. El riesgo es evidente. Si una sola persona puede bloquear decisiones, el consejo deja de funcionar como órgano colectivo. Por ello, este tipo de cláusulas deben analizarse con especial cautela.

Un veto en el consejo puede cuestionarse si desnaturaliza el funcionamiento colegiado del órgano.

Permanencia y vinculación de socios

Los pactos de socios también suelen incluir compromisos de permanencia o dedicación. Por ejemplo, la obligación de determinados socios de seguir vinculados

a la sociedad o de prestar servicios durante un tiempo. Este tipo de cláusulas pueden ser válidas si cumplen una condición esencial: que no sean perpetuas. Es decir, deben tener una duración determinada o al menos determinable.

En el caso analizado por el Tribunal Supremo se considera válido porque la obligación se mantiene mientras el socio siga siéndolo, lo que permite su finalización en cualquier momento mediante la salida de la sociedad.

¿QUÉ PUEDE RECLAMAR EL USUFRUCTUARIO CUANDO FINALIZA SU DERECHO SOBRE ACCIONES DE UNA SOCIEDAD?

El usufructo de acciones puede generar dudas importantes cuando llega el momento de su extinción. Aunque la figura del usufructo

es conocida en el ámbito civil, su aplicación sobre acciones o participaciones sociales plantea problemas específicos. En estos casos, no basta con saber quién es propietario y quién disfruta los derechos económicos. Hay que analizar qué derechos corresponden al usufructuario, cuáles conserva el nudo propietario y qué ocurre cuando el usufructo termina.

Antes de liquidar un usufructo de acciones, conviene revisar el

LOS PACTOS DE SOCIOS NO SE REVISAN SOLO POR SU RESULTADO, SINO POR CÓMO Y EN QUÉ CONDICIONES SE ADOPTARON LOS ACUERDOS

título de constitución, los estatutos sociales y la evolución contable de la sociedad.

¿Qué es el usufructo y cómo funciona sobre acciones?

El artículo 467 del Código Civil define el usufructo como el derecho a disfrutar bienes ajenos con la obligación de conservar su forma y sustancia, salvo que la ley o el título constitutivo dispongan otra cosa.

Aplicado a acciones, esto significa que la propiedad queda dividida:

- El nudo propietario conserva la titularidad y la condición de socio.
- El usufructuario disfruta determinados derechos económicos.

En la práctica, esta división puede resultar delicada, porque quien decide en la sociedad no siempre es quien percibe los frutos económicos.

El usufructuario no se convierte automáticamente en socio. Su posición depende de la ley, los estatutos y el título constitutivo del usufructo.

¿Quién tiene la condición de socio?

La regla general en la Ley de Sociedades de Capital (LSC) es que la cualidad de socio corresponde al nudo propietario. Esto significa que, salvo previsión

estatutaria en contrario, el nudo propietario ejerce los derechos políticos, como el derecho de asistencia y voto en junta.

El usufructuario, por su parte, tiene derecho a los dividendos acordados durante la vigencia del usufructo, pero no participa necesariamente en las decisiones sociales.

Si los estatutos atribuyen derechos adicionales al usufructuario, habrá que estar a esa regulación concreta.

Derechos económicos del usufructuario

El usufructuario de acciones tiene derecho, como regla general, a percibir los dividendos que la sociedad acuerde repartir mientras dure el usufructo. El conflicto aparece cuando la sociedad no reparte beneficios y los destina a reservas. En ese caso, al finalizar el usu-

fructo, puede surgir el derecho a reclamar una compensación.

El artículo 128.1 de la LSC permite al usufructuario exigir al nudo propietario el incremento de valor de las acciones o participaciones usufructuadas, pero solo cuando ese incremento proceda de beneficios propios de la explotación integrados en reservas. No todo incremento de valor genera derecho de cobro. La clave está en el origen de ese incremento.

¿Qué significa 'beneficios propios de la explotación'?

Esta expresión es una de las cuestiones más delicadas. Los beneficios propios de la explotación son aquellos que proceden de la actividad ordinaria de la sociedad. Es decir, de su negocio habitual. No se identifican necesariamente con cualquier incremento contable, ni con cualquier partida positiva que aparezca en el balance.

Por ello, antes de reclamar una liquidación del usufructo, hay que analizar si las reservas proceden realmente de beneficios derivados de la actividad de la sociedad.

Comparar simplemente las reservas iniciales y finales puede llevar a una conclusión equivocada.

La Sentencia del Tribunal Supremo 400/2026, de 12 de marzo de 2026, analiza si los activos por impuesto diferido derivados de pérdidas fiscales pueden considerarse beneficios propios de la explotación. El caso tenía una gran relevancia económica, ya que la reclamación superaba los 2,29 millones de euros.

El Tribunal Supremo concluye que estos activos fiscales no forman parte de los beneficios propios de la explotación y, por tanto, no pueden incluirse en la liquidación del usufructo. Un crédito fiscal no equivale a un beneficio repartible ni a un derecho de cobro frente a Hacienda.

¿Por qué los créditos fiscales no se incluyen?

Los activos por impuesto diferido nacen, normalmente, del derecho a compensar pérdidas fiscales en ejercicios futuros. Esto significa que la sociedad podrá reducir su tributación si en el futuro obtiene beneficios suficientes, pero no existe un ingreso efectivo ni una cantidad disponible para repartir.

El Supremo recuerda que estos activos no son beneficios de explotación, sino una consecuencia fiscal de pérdidas previas.

La activación contable de un crédito fiscal puede mejorar los fondos propios, pero no genera automáticamente un derecho económico para el usufructuario.

¿Qué puede reclamar el usufructuario al finalizar el usufructo?

El usufructuario puede reclamar el incremento de valor de las acciones o participaciones si se cumplen determinados requisitos:

ANTES DE
LIQUIDAR UN
USUFRUCTO
DE ACCIONES
CONVIENE
REVISAR LOS
ESTATUTOS
SOCIALES Y
LA EVOLUCIÓN
CONTABLE





- Debe existir un incremento de valor.
- Ese incremento debe proceder de beneficios propios de la explotación.
- Esos beneficios deben haberse integrado en reservas durante la vigencia del usufructo.

Si falta alguno de estos elementos, la reclamación puede no prosperar. La reclamación debe apoyarse en un análisis contable y jurídico sólido, no solo en una comparación de balances.

¿Qué deben tener en cuenta los nudos propietarios?

El nudo propietario conserva la condición de socio y los derechos políticos, pero debe respetar los derechos económicos del usufructuario.

Ahora bien, tampoco está obligado a compensar cualquier incremento contable que aparezca en la sociedad.

La sentencia del Supremo refuerza la necesidad de distinguir entre beneficios reales de explotación y otras partidas contables o fiscales.

Ante una reclamación del usufructuario, conviene revisar el origen exacto de las reservas antes de aceptar cualquier importe.

EL TRIBUNAL SUPREMO CUESTIONA DETERMINADOS SEGUROS DE VIDA VINCULADOS A HIPOTECAS

El Tribunal Supremo ha dictado una sentencia de 11 de junio de 2026 de gran relevancia para los consumidores que contrataron una hipoteca acompañada de un seguro de vida de prima única financiada. La resolución considera abusiva la práctica consistente en imponer al cliente la contratación de un seguro con una aseguradora vinculada al banco, financiando además su coste dentro del propio préstamo hipotecario.

Aunque la sentencia analiza un supuesto concreto, el criterio fijado por el Alto Tribunal puede tener importantes consecuencias para miles de personas que suscribieron hipotecas

en circunstancias similares durante los últimos años.

¿Qué es un seguro de prima única financiada?

A diferencia de los seguros tradicionales que se renuevan anualmente, en los seguros de prima única el cliente paga por adelantado toda la cobertura correspondiente a un largo periodo de tiempo, que puede coincidir con buena parte de la duración de la hipoteca.

En muchas ocasiones, el importe del seguro no se abona directamente, sino que se incorpora al capital del préstamo hipotecario. Esto significa que el consumidor no solo paga el coste del seguro, sino también los intereses generados por esa cantidad durante años o incluso décadas.

Por ejemplo, un seguro de 15.000 o 20.000€ financiado junto con la hipoteca puede incrementar considerablemente el coste total de la operación.

Revise si el capital concedido por el banco supera el importe realmente destinado a la compra de la vivienda.

Compruebe si parte del préstamo se destinó al pago de un seguro. Muchos consumidores desconocen que financiaron el coste del seguro durante toda la vida del préstamo.

¿Qué ha cuestionado el Tribunal Supremo?

La sentencia no declara nulos todos los seguros vinculados a hipotecas. Lo que el TS considera abusivo es la combinación de varios elementos que generan un importante desequilibrio entre la entidad financiera y el consumidor. Entre otros aspectos, el TS destaca los siguientes:

- El banco imponía la contratación del seguro.
- La aseguradora pertenecía al mismo grupo empresarial de la entidad financiera.

LA POSIBILIDAD DE ASISTIR DE FORMA TELEMÁTICA A UNA JUNTA DE SOCIOS DEBE ENCONTRARSE EXPRESAMENTE PREVISTA EN LOS ESTATUTOS



¿CÓMO CELEBRAR JUNTAS DE SOCIOS CON ASISTENCIA TELEMÁTICA?

Durante años, la asistencia a las juntas de socios estuvo inevitablemente ligada a la presencia física. Sin embargo, la experiencia acumulada durante los últimos ejercicios (especialmente, a raíz del COVID) ha cambiado por completo la forma en que muchas sociedades organizan sus reuniones.

Hoy resulta perfectamente posible que algunos socios acudan presencialmente al domicilio social mientras otros participen desde cualquier lugar mediante medios telemáticos. La fórmula ofrece indudables ventajas. Facilita la participación, reduce desplazamientos y favorece la toma de decisiones cuando los socios residen en ciudades distintas o mantienen agendas especialmente complejas. No obstante, conviene actuar con prudencia. Porque, aunque la tecnología simplifique la organización, las exigencias jurídicas siguen existiendo.

Uno de los errores más frecuentes consiste en

asumir que cualquier sociedad limitada puede permitir automáticamente la asistencia telemática de sus socios. No es así.

Antes de convocar una junta con participación a distancia, resulta imprescindible revisar detenidamente los estatutos sociales. La posibilidad de asistir telemáticamente debe encontrarse expresamente prevista en los estatutos. Si no existe dicha previsión, la sociedad deberá modificar previamente sus estatutos mediante acuerdo de junta general.

Celebrar una junta con asistencia telemática sin cobertura estatutaria puede abrir la puerta a futuras impugnaciones de los acuerdos adoptados.

La convocatoria requiere información adicional

Cuando la sociedad ya dispone de la correspondiente previsión estatutaria, la convocatoria debe contener determinados extremos adicionales. No basta

con indicar la fecha, hora y lugar de celebración. Los socios deben conocer con suficiente antelación cuestiones tan relevantes como, la plataforma o aplicación que se utilizará, procedimiento para conectarse, plazo para comunicar la asistencia telemática, forma de ejercer el derecho de voto o el sistema previsto para formular preguntas o intervenir.

Cuanta mayor claridad exista en estas instrucciones, menores serán las posibilidades de conflicto posterior.

Una convocatoria incompleta puede provocar la nulidad de los acuerdos sociales si se considera que ha limitado los derechos de información o participación de alguno de los socios.

La identificación de los asistentes

La tecnología facilita la participación, pero también obliga a extremar las cautelas. El administrador debe asegurarse de que las personas conectadas son realmente quienes afirman ser. No

se trata únicamente de una cuestión formal.

La correcta identificación de los asistentes afecta directamente a la válida constitución de la junta y al cómputo de mayorías. Por ello, resulta aconsejable establecer protocolos internos que regulen cuestiones prácticas como sistemas de autenticación previa, remisión anticipada de documentación identificativa, verificación mediante vídeo o firma electrónica, o confirmación previa de asistencia.

Grabar la sesión

La normativa no exige con carácter general la grabación de todas las juntas mixtas. Sin embargo, desde una perspectiva preventiva, resulta una medida altamente aconsejable. La grabación permite acreditar la correcta constitución de la junta, la identidad de los asistentes, el sentido de las votaciones, las intervenciones realizadas o la existencia o no de incidencias técnicas.

Igualmente resulta aconsejable remitir previamente a todos los socios la documentación objeto de deliberación. Esta práctica reduce conflictos y favorece un ejercicio efectivo del derecho de información.

¿Qué ocurre si finalmente todos los socios participan a distancia?

En la práctica sucede con frecuencia. La junta se convoca inicialmente como mixta, permitiendo tanto la asistencia presencial como telemática, pero finalmente todos los socios optan por conectarse a distancia. Esta circunstancia no transforma automáticamente la reunión en una junta exclusivamente telemática.

Desde el punto de vista jurídico seguirá considerándose una junta convocada como presencial con posibilidad de asistencia remota. No obstante, las juntas exclusivamente telemáticas presentan requisitos específicos adicionales que también conviene revisar previamente.

- El cliente no podía comparar ofertas de otras compañías.
- La prima se pagaba íntegramente al inicio.
- El coste se financiaba junto con la hipoteca.
- El consumidor terminaba pagando intereses sobre el importe del seguro.
- En ocasiones, ni siquiera existía una bonificación real del tipo de interés como compensación.

Según el Supremo, estas circunstancias impiden que el consumidor conozca adecuadamente el coste real de la operación y pueden generar un grave desequilibrio contractual. El hecho de haber firmado la póliza no impide automáticamente reclamar.

La clave está en determinar si existió verdadera libertad de elección e información suficiente. Cada caso debe analizarse individualmente.

¿Quién podría estudiar una reclamación?

Podría resultar aconsejable revisar la documentación hipotecaria cuando concurren algunas de estas circunstancias:

1. El banco exigió contratar un seguro de vida, amortización o protección de pagos.
2. Se firmó la hipoteca como consumidor.

3. El importe del seguro se pagó íntegramente al inicio.
4. El coste del seguro se añadió al préstamo hipotecario.
5. La aseguradora pertenecía al grupo empresarial del banco.
6. No se ofrecieron alternativas con otras compañías aseguradoras.
7. No se explicó claramente el coste total ni los intereses derivados de financiar la prima.

Incluso las hipotecas ya canceladas pueden ser susceptibles de revisión. La existencia de la póliza en la escritura no impide la reclamación.

Resulta esencial conservar toda la documentación relacionada con la operación.

¿Qué cantidades podrían recuperarse?

La sentencia establece que la entidad financiera deberá devolver el importe de la prima única, junto con los intereses correspondientes, descontando únicamente la parte proporcional del seguro efectivamente consumida. La cuantía recuperable dependerá de factores como:

- La duración inicial de la póliza.
- El tiempo transcurrido desde su contratación.

- El importe financiado.
- Los intereses abonados.
- Las características concretas del contrato.

Por ello, no existe una cantidad estándar aplicable a todos los afectados y cada situación debe estudiarse de forma individual.

En algunos casos, las cantidades recuperables pueden ser muy relevantes. Resulta imprescindible calcular correctamente el impacto económico de la prima financiada. Un análisis profesional permitirá conocer las posibilidades reales de éxito.

¿Cómo saber si su seguro estaba financiado?

Para realizar una primera comprobación conviene revisar:

- La escritura de préstamo hipotecario.
- La póliza o certificado del seguro.
- La FEIN, FIPER u oferta vinculante.
- El cuadro de amortización del préstamo.
- Los movimientos bancarios correspondientes al día de la firma.

En muchas ocasiones, el producto aparece bajo denominaciones como:

- Seguro de amortización de préstamo.
- Seguro de protección de pagos.
- Seguro de vida de prima única financiada.



LA ADQUISICIÓN DE PARTICIPACIONES Y ACCIONES PROPIAS EN LAS SOCIEDADES DE CAPITAL

En ocasiones, cuando un socio desea abandonar la sociedad, surge una idea aparentemente sencilla: que sea la propia empresa quien adquiera sus participaciones. Sin embargo, esta posibilidad está muy limitada por la Ley de Sociedades de Capital.

La razón es clara. Si una sociedad pudiera comprar libremente sus propias participaciones o acciones, podría verse reducido su patrimonio en perjuicio de los acreedores y alterarse el equilibrio existente entre los socios. Por ello, la adquisición de autocartera constituye una excepción y únicamente puede realizarse en los casos expresamente previstos por la normativa.

Existen diferencias entre las sociedades limitadas y las anónimas

Aunque ambas pueden adquirir participaciones o acciones propias en determinados casos, la regulación no es exactamente la misma.

En las sociedades limitadas el régimen es especialmente restrictivo. Solo pueden adquirirse participaciones propias en situaciones tasadas, como determinadas reducciones de capital, adquisiciones gratuitas, adjudicaciones judiciales o algunos supuestos relacionados con la separación o exclusión de socios, entre otros.

En las sociedades anónimas existe una mayor flexibilidad, aunque también deben cumplirse condiciones específicas relacionadas con la autorización de la junta, los límites patrimoniales y el porcentaje máximo de acciones que pueden mantenerse en autocartera.

La junta general suele desempeñar un papel fundamental

Muchas operaciones de autocartera requieren una autorización expresa de la junta general. En determinados supuestos será este órgano quien deba aprobar la adquisición, fijando aspectos esenciales como el número máximo de participaciones o acciones, el precio de adquisición o el plazo durante el que podrá ejecutarse la operación.

UNA DE LAS FÓRMULAS PARA DAR SEGURIDAD A UNA COMPRA INTERNACIONAL ES EL CRÉDITO DOCUMENTARIO O CARTA DE CRÉDITO



Esta intervención pretende garantizar la transparencia de la decisión y proteger el interés social frente a posibles actuaciones unilaterales de los administradores.

La sociedad no puede comprometer su equilibrio financiero

Uno de los principios básicos que inspira esta regulación consiste en evitar que la adquisición de autocartera debilite económicamente a la sociedad. Por ello, la Ley establece que determinadas adquisiciones solo podrán realizarse cuando, una vez ejecutadas, el patrimonio neto continúe siendo suficiente para cubrir el capital social y las reservas legalmente indisponibles.

En otras palabras, la sociedad no puede utilizar recursos esenciales para financiar este tipo de operaciones.

La autocartera no puede mantenerse indefinidamente

Cuando la sociedad adquiere participaciones o acciones propias, la normativa también fija plazos para decidir su destino. Dependiendo del supuesto concreto, será necesario transmitir las nuevamente o amortizarlas mediante la correspondiente reducción de capital dentro de los plazos establecidos por la

Ley. El objetivo es evitar que la autocartera se convierta en una situación permanente.

Mientras permanezcan en poder de la sociedad los derechos quedan suspendidos

Las participaciones o acciones propias no funcionan igual que el resto. Mientras permanezcan en la cartera de la sociedad, los derechos políticos asociados a ellas quedan suspendidos. En consecuencia, no pueden utilizarse para votar en las juntas ni para alterar las mayorías sociales.

Además, la Ley exige dotar determinadas reservas contables mientras la autocartera permanezca en el activo de la sociedad.

La asistencia financiera está prohibida

Otro aspecto que suele generar dudas aparece cuando un tercero desea adquirir participaciones de la sociedad.

Con carácter general, la sociedad limitada no puede financiar esa operación concediendo préstamos, anticipando fondos o prestando garantías para facilitar la adquisición de sus propias participaciones. Esta prohibición pretende evitar operaciones artificiosas que, en la práctica, supongan una financiación indirecta por parte de la propia sociedad.

Las consecuencias pueden ser relevantes

Cuando una adquisición se realiza incumpliendo los requisitos legales, las consecuen-



cias pueden ir mucho más allá de una simple incidencia administrativa. Dependiendo del caso, la operación puede resultar nula, obligar a la enajenación o amortización de las participaciones, exigir reducciones de capital e incluso generar responsabilidades para los administradores cuando no adopten las medidas previstas por la Ley.

Por este motivo, este tipo de operaciones deben planificarse cuidadosamente antes de formalizar cualquier acuerdo.

Situaciones en las que conviene revisar la normativa

La regulación sobre autocartera cobra especial importancia cuando se producen situaciones como:

- La salida voluntaria de un socio.
- Conflictos entre socios.
- Herencias de participaciones sociales.
- Exclusión o separación de socios.
- Reducciones de capital.
- Reestructuraciones societarias.
- Procesos de reorganización del accionariado.

Resulta aconsejable estudiar previamente cuál es la alternativa jurídica más adecuada antes de que la sociedad adquiera directamente las participaciones.

CÓMO REDUCIR LOS RIESGOS DE COBRO EN EL COMERCIO INTERNACIONAL

Vender o comprar mercancías en otro país

abre nuevas oportunidades de negocio, pero también plantea algunas dificultades que conviene tener previstas desde el principio. Cuando comprador y vendedor están a cientos o miles de kilómetros de distancia y, además, operan bajo legislaciones diferentes, confiar únicamente en que la otra parte cumplirá lo acordado puede resultar arriesgado.

Una de las fórmulas que permite dar mayor seguridad a estas operaciones es el crédito documentario, también conocido como carta de crédito.

Aunque su funcionamiento puede parecer algo complejo al principio, la idea que hay detrás es bastante sencilla. Una entidad bancaria interviene en la operación y se compromete a pagar al vendedor siempre que este entregue correctamente los documentos que se hayan acordado.

El banco interviene para dar seguridad a la operación

Imaginemos que una empresa española compra mercancía a un proveedor extranjero con el que nunca ha trabajado. El proveedor puede preguntarse si cobrará una vez enviado el pedido.

La empresa española, por su parte, tampoco quiere pagar sin tener ciertas garantías de que la mercancía ha sido expedida. El crédito documentario intenta resolver precisamente esta situación.

El comprador solicita a su banco que abra el crédito a favor del vendedor. En él se recogen

las condiciones de la operación y la documentación que deberá presentar el proveedor. Una vez enviada la mercancía, el vendedor entrega esos documentos a la entidad bancaria y, si todo está conforme con lo establecido, se tramita el pago.

Así, el vendedor deja de depender únicamente de la voluntad de pago de su cliente y el comprador dispone de un mayor control sobre la operación.

Documentación

Hay una cuestión que no debe perderse de vista. El banco comprueba documentos, no mercancías. Dependiendo de lo que se haya pactado, puede exigirse la factura comercial, los documentos de transporte, el certificado de origen, la póliza de seguro o determinados certificados sanitarios o de inspección.

Por este motivo, preparar bien la documentación es esencial. Algo que aparentemente tiene poca importancia, como una fecha que no coincide, una firma que falta o una descripción de la mercancía redactada de forma distinta a la prevista, puede provocar una discrepancia y acabar retrasando el cobro.

En operaciones de cierta importancia también puede ser aconsejable exigir una inspección física antes del embarque. De esta manera es posible comprobar aspectos como la cantidad, el estado, la calidad, el embalaje o determinadas características técnicas del producto antes de que llegue a destino.

No todos los créditos documentarios ofrecen la misma protección. Existen diferentes modalidades y su elección dependerá de las circunstancias de cada operación.

El crédito irrevocable es una de las opciones que proporciona mayor seguridad al vendedor, ya que, una vez emitido, no puede cancelarse o modificarse unilateralmente. También existe la posibilidad de que otra entidad bancaria confirme el crédito y añada su propio compromiso de pago.

Esta confirmación puede cobrar especial importancia cuando se trabaja con determinados países o cuando existen dudas sobre la solvencia del banco que ha emitido el crédito.

El pago, además, puede acordarse a la vista, una vez comprobada la documentación, o fijarse para una fecha posterior. Para relaciones comerciales continuadas existen otras fórmulas que permiten realizar envíos parciales o reutilizar el crédito dentro de unos límites previamente establecidos.

DESPACHOS

ÍNDICE DE SERVICIOS PROFESIONALES

RECOGEMOS A CONTINUACIÓN
UNA SELECCIÓN DE DESPACHOS
ESPECIALIZADOS EN EL ÁMBITO
JURÍDICO Y FISCAL QUE OFRECEN
SUS SERVICIOS A PERSONAS
EMPREENDEDORAS, ASÍ COMO A
PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

GUÍA JURÍDICA Y FISCAL 2027

SUMARIO

52 ACTIUM CONSULTING

53 ASESORES DÍAZ & DÍAZ

54 ASESORES EMPRESARIALES ASOCIADOS

55 ASESORÍAS NÁPOLES

56 AYUDA T PYMES

57 BAKER TILLY

58 CASTELLANA CONSULTORES

59 CONTAMAR ASESORES

60 E ADVISORY

61 ESCURA

62 FINOUT

63 FONT & YILDIZ

64 GABINET ASSESSOR EMPRESARIAL

65 GCE GROUP

66 MAYS

67 GRUPO CONTASULT

68 GRUPO JDA

69 GRUPO NOVA LEGAL

70 INCREMENTA

71 LAVER

72 LEALTADIS ABOGADOS

73 LEGÁLITAS NEGOCIOS

74 LEXCONOMY

75 MARTÍN Y ASESORES

76 MATEOS LEGAL

77 MIQUEL VALLS ECONOMISTES

78 MZG ASESORES

79 NAVARRO

80 OREJANA

81 RIERA CONSULTING

82 SECUREX RRHH

83 SELLARÈS ASSESSORS

84 SMARTLOU ABOGADOS

85 TAX ECONOMISTAS Y ABOGADOS

86 TORO ABOGADOS

87 TUDÓN ABOGADOS

Actium Consulting

La firma lleva más de 30 años ofreciendo la atención personalizada propia de un despacho 'boutique', con una apuesta decidida por la innovación y la mejora de procesos.



Miguel Delgado y Macarena Alonso son los dos socios de este despacho.

Actium
consulting

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1996

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoramiento fiscal-contable, laboral y jurídico para empresas, autónomos y particulares.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Asesoramiento mercantil, constitución de sociedades, certificados digitales, digitalización de la gestión empresarial, asesoramiento en recursos humanos, gestión documental, internacionalización y apoyo en procesos de transformación empresarial.

SOCIOS: Miguel Delgado y Macarena Alonso.

Avenida Pablo VI, 9 -
Oficinas B, C, D y E
Pozuelo de Alarcón,
28224 Madrid
Telf.: +34 91 351 02 01

<https://actiumconsulting.es>
info@actiumconsulting.es

Actium Consulting nació en 1996, impulsado por Pilar Martínez Díaz, con la vocación de convertirse en socio estratégico de empresas, emprendedores y profesionales.

Desde sus inicios en Pozuelo de Alarcón (Madrid), el despacho ha ofrecido un asesoramiento integral en las áreas fiscal-contable, laboral, jurídica y mercantil, combinando cercanía, rigor técnico y visión práctica.

Ponen especial foco en el acompañamiento continuo, el cumplimiento normativo, la mejora de procesos y la toma de decisiones basada en información fiable.

A lo largo de más de 30 años de trayectoria, Actium ha acompañado a empresas consolidadas, pymes, autónomos y particulares en su gestión diaria, anticipándose a sus necesidades y adaptándose a los constantes cambios normativos y tecnológicos.

Hoy cuentan con cobertura nacional e internacional gracias a su pertenencia a la red iusTime. Su evolución se ha apoyado en un equipo profesional sólido, altamente cualificado y comprometido con la calidad del servicio.

SOLUCIONES PRÁCTICAS

La cultura de Actium Consulting se basa en la cercanía, la confianza y el compromiso con el cliente. El despacho trabaja con una filosofía clara:

acompañar a cada empresa de forma continuada, entender sus necesidades reales y ofrecer soluciones prácticas, rigurosas y adaptadas a su situación particular.

Actium combina la atención personalizada propia de un despacho boutique con una apuesta decidida

Asesoramiento integral, cercano y especializado, combinando experiencia, tecnología y visión boutique para anticiparse a las necesidades de cada cliente

por la innovación, la digitalización y la mejora de procesos. Esta visión permite ofrecer un servicio más ágil, seguro y eficiente, sin perder el trato humano ni la implicación directa de sus profesionales.

Sus valores se apoyan en la ética, el respeto, la responsabilidad y la orientación al largo plazo.

Además, la firma fomenta un entorno de trabajo colaborativo, flexible y en constante evolución, promoviendo la formación continua, la especialización técnica y la capacidad de adaptación a un sector cada vez más exigente y digitalizado.

Asesores Díaz & Díaz

Su presencia en Valencia y Dénia (Alicante), permite al despacho atender a clientes de ambas provincias con la misma cercanía y disponibilidad que les define desde sus inicios.



Ángel Díaz Gutiérrez, abogado mercantilista y penalista económico y CEO de Asesores Díaz & Díaz.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1982

ESPECIALIDADES:

- Asesoría fiscal, contable y laboral
- Derecho mercantil y societario.
- Penal económico y responsabilidad empresarial.
- Procedimientos tributarios y contencioso administrativo.
- Conflictos societarios y reestructuración empresarial.
- Concursos de acreedores.
- Prevención del blanqueo de capitales.

EQUIPO: El despacho cuenta con un equipo multidisciplinar de profesionales de distintas generaciones, combinando experiencia, especialización técnica y una visión actualizada del asesoramiento empresarial.

Carrer Sant Antoni, 6, 1^a-1^a
46001 – Valencia
Calle Calpe, 29 bajo, 03780 –
Dénia (Alicante)
Telf: 960 28 50 86 (Jurídico)
Telf: 96 339 13 69 (Asesoría)

info@diaz-diaz-asesores.com
www.diaz-diaz-asesores.com

Díaz & Díaz Asesores es un despacho profesional con sedes en Valencia y Dénia (Alicante), dedicado al asesoramiento fiscal, contable, mercantil y jurídico para autónomos, pequeñas empresas y particulares.

Fundado en 2011 sobre una trayectoria profesional iniciada en 1982, el despacho ha evolucionado hasta consolidarse como un referente estable en el ámbito del asesoramiento integral, combinando experiencia, rigor técnico y un trato cercano que se mantiene como seña de identidad desde sus orígenes.

IMPULSO Y CRECIMIENTO

A lo largo de más de cuatro décadas de actividad profesional, la firma ha desarrollado un modelo de trabajo que integra la gestión tradicional de la asesoría con una creciente especialización en el ámbito jurídico tributario y procesal.

Esta evolución ha permitido al despacho ofrecer un servicio más completo, capaz de acompañar al cliente tanto en la planificación preventiva como en la resolución de conflictos complejos ante la Administración y los tribunales.

La dirección jurídica del despacho recae en **Ángel Díaz Gutiérrez**, administrador único y responsable del área legal. Su incorporación desde

la constitución del despacho ha sido determinante para su consolidación y crecimiento. Con una visión técnica actualizada y una marcada orientación estratégica, ha impulsado la profesionalización del departamento jurídico, reforzando la capacidad del despacho

Con más de 40 años de experiencia, el objetivo de la firma es aportar seguridad jurídica real, soluciones eficaces y un acompañamiento profesional estable a sus clientes

para afrontar procedimientos de comprobación, recursos administrativos, litigación civil y mercantil, conflictos societarios y defensa en materia económica tributaria.

Su liderazgo ha permitido estructurar un modelo de trabajo que combina asesoramiento preventivo, análisis jurídico profundo y acompañamiento continuo en la toma de decisiones.

Díaz & Díaz Asesores trabaja principalmente con pequeñas y medianas empresas, profesionales autónomos y negocios familiares, ofreciendo un trato directo, sin intermediarios, y una implicación personal en cada expediente.

Asesores Empresariales Asociados

Su filosofía consiste en crear un servicio de calidad, con profesionales dedicados al asesoramiento integral.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1991

ESPECIALIDADES:

Auditoría, concurso acreedores, subvenciones, empresas familiares, testamentos, ordenaciones de patrimonio, valoración de empresas y planes de viabilidad.

SOCIOS: Jose Piñero, Ana Romero y Berta Casillas.

Serrano Anguita, 13 - 3E
28004 - Madrid
Telf.: +34 91 446 87 47

Santa Eulalia, 32 - 1º
06800 - Mérida
Badajoz
Telf.: +34 92 431 76 02

josepineiro@asesoresempresariales.com
www.asesoresempresariales.com



El equipo que compone este despacho está formado por profesionales con un alto compromiso hacia su trabajo.

Asesores Empresariales Asociados

se constituyó como fusión entre tres despachos y cuenta con más de 30 años de experiencia.

Está considerado como un despacho de gran solvencia profesional, siendo sus socios miembros de diferentes corporaciones profesionales y asociaciones de relevancia regional.

La cultura empresarial que les caracteriza es la formación, el servicio y acompañamiento al empresario, prestando un servicio de calidad y con dedicación exclusiva.

PROFESIONALES EXPERTOS

El despacho ofrece servicios de asesoría y consultoría integral en las áreas fiscal, laboral, mercantil, financiera, concursal y de auditoría.

El equipo que forma parte de Asesores Empresariales Asociados está compuesto por asesores profesionales del sector con un alto compromiso hacia su trabajo. Todo ello, unido a la permanente actualización de sus conocimientos y capacidades, garantiza la excelencia y calidad en los servicios prestados.

SERVICIO INTEGRAL

La compañía se define como innovadores y profesionales de primera línea. La filosofía de la empresa consiste en crear un servicio de calidad, con profe-

sionales dedicados completamente al asesoramiento integral.

No son menos importantes los valores que rigen la forma de trabajar de este despacho.

Estos se basan en la credibilidad que les otorgan tantos años de experiencia, la confianza del trabajo bien

La formación, el servicio y acompañamiento al empresario caracterizan a este despacho con más de 30 años de experiencia

hecho por unos profesionales honestos, bien formados y comprometidos.

SIEMPRE AL DÍA

Asesores Empresariales Asociados destaca por el trato personalizado que brindan a sus clientes.

Lo hacen adaptándose a las verdaderas necesidades que requieren en cada momento de su profesión o trayectoria.

Para lograr este enfoque, lo hacen sin perder de vista la innovación y la formación permanente de sus profesionales, actuando siempre en cumplimiento de la legislación y de la normativa vigente.

Asesorías Nápoles

Dar solución a las necesidades del cliente con la máxima garantía jurídica es uno de los pilares de este despacho, con más de cuarenta años de trayectoria.



El equipo de Asesorías Nápoles, empresa con más de 40 años de actividad.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1981

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoría multidisciplinar.

SERVICIOS DEL DESPACHO:

Asesoría Integral de empresas y particulares, fiscal, laboral, contable, mercantil, jurídico...

SOCIOS: Manuel Tirado, Pilar Edo.

Calle Nápoles, 70 Santa Coloma de Gramenet
08921 Barcelona
Telf: +34 93 468 58 10
Whatsapp: +34 601 21 93 30

info@asesoriasnapoles.es
www.asesoriasnapoles.es

Asesorías Nápoles es una empresa familiar con una sólida trayectoria que comienza en 1981. Desde entonces, no ha dejado de evolucionar, adaptándose a los cambios legislativos, tecnológicos y económicos para ofrecer siempre un servicio actual, eficaz y de confianza.

ASESORAMIENTO INTEGRAL

Con más de cuatro décadas de experiencia, ponen todo nuestro conocimiento al servicio de empresas, autónomos y particulares, ofreciendo un asesoramiento integral y personalizado. Su objetivo es claro: facilitar la gestión, aportar tranquilidad y ayudar a tomar mejores decisiones.

Un equipo y múltiples especialidades. Trabajan de forma transversal a través de distintas áreas para ofrecer soluciones a medida en cada situación:

- **Área fiscal:** acompañan a autónomos y empresas en la gestión de impuestos, rentas, patrimonio y trámites ante la administración, garantizando un cumplimiento riguroso y eficiente.
- **Área contable:** transforman la contabilidad en una auténtica herramienta de control y análisis para la correcta gestión del negocio.
- **Área jurídica:** ofrecen asesoramiento legal y defensa judicial tanto en el ámbito empresarial como perso-

nal, cubriendo diversas ramas del derecho.

- **Área laboral:** gestionan una de las áreas más sensibles de la empresa con rigor, actualización constante y un enfoque altamente profesional. Además, ofrecen una completa

Dar solución a las necesidades del cliente con la máxima garantía jurídica, es uno de los pilares de este despacho con más de cuarenta años de trayectoria

gama de seguros (vehículos, responsabilidad civil, negocio, comunidades, hogar, salud y vida) y gestionan todos los trámites relacionados con tráfico, para que el cliente no tenga que preocuparse por nada.

INNOVACIÓN Y FORMACIÓN

Apuestan firmemente por la tecnología como aliada para optimizar procesos, ahorrar tiempo y reducir costes. Su equipo de profesionales se forma de manera continua para estar siempre al día de los cambios normativos y ofrecer soluciones ágiles, modernas y adaptadas a las necesidades reales de sus clientes.

Ayuda T Pymes

Nació con el objetivo de transformar la asesoría tradicional y hoy es un ejemplo de cómo la innovación y la especialización pueden redefinir todo un sector.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2008

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoría laboral, fiscal y contable.

OTRAS ESPECIALIDADES:

En Ayuda T Pymes cada área clave del negocio está respaldada por especialistas. Gracias a su tecnología, puedes realizar gestiones sin moverte de casa, teniendo el control total de tu empresa.

Av. Isaac Newton, Edificio 287.
11500 El Puerto de Santa María
(Cádiz)
Telf: +34 900 100 162

<https://ayudatpymes.com>



Servicio online y presencial, con oficinas en diferentes puntos de España. La sede central está en El Puerto de Santa María (Cádiz).

AYUDA PYMES

Ayuda T Pymes nació en 2008 de la mano de **Alfredo Pérez Guerrero**, fundador y CEO, con una visión clara: transformar la asesoría tradicional a través de la digitalización.

Su carácter innovador les ha llevado a ir mucho más allá de la asesoría fiscal y contable. Hoy ofrecen servicios jurídicos, dirección financiera y estratégica, asesoramiento especializado para *holdings*, *ecommerce*, startups, negocios digitales, fundaciones y asociaciones, y marketing digital.

Además, acompañan a empresarios extranjeros que desean operar o expandirse en España.

ESCUELA DE ASESORES

Desde sus inicios, Ayuda T Pymes apostó por un modelo 100% online, apoyado en tecnología propia y en un equipo de asesores especializados. De esa visión nació **EDASE**, su escuela de formación, que actúa hoy como proveedor de talento para algunas de las principales firmas del sector en España.

Tras años acompañando a miles de empresas en su crecimiento, han puesto en marcha su propia **Comunidad de Emprendedores**. Imparten formación práctica para que los emprendedores entiendan sus números, tomen decisiones estratégicas con seguridad y dominen los aspectos fiscales, legales y financieros de sus proyectos.

TECNOLOGÍA E IA COMO MOTOR DE CRECIMIENTO

La apuesta tecnológica de Ayuda T Pymes se refleja en sus cifras. En 2025 facturó 32,4 millones de euros, casi el doble que el año anterior. Para 2026, la previsión es superar los 55 millones.

Su misión es hacer la vida más fácil a empresas y autónomos apoyándose en la tecnología

Detrás de ese crecimiento hay una plataforma propia que la compañía desarrolla desde 2008 y a la que se ha incorporado la inteligencia artificial para automatizar los procesos más repetitivos. Contabilidad, impuestos o nóminas se resuelven con más rapidez y menos errores. Para Alfredo Pérez, la inteligencia artificial es una oportunidad estructural. La combinación de datos, conocimiento acumulado de miles de clientes y tecnología propia libera al asesor del trabajo mecánico para que se centre en acompañar al cliente.

Esa misma tecnología impulsa hoy a más de 330 despachos profesionales por toda España.

Baker Tilly

La firma, con cobertura nacional, lleva más de 40 años ofreciendo un amplio abanico de servicios profesionales a pymes y a empresas multinacionales de todos los sectores.



Baker Tilly cuenta con oficinas en Madrid y Barcelona.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1980

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Advisory, audit, tax y legal.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Laboral, fusiones y adquisiciones, procesal, energía, concursal, inmobiliario, precios de transferencia, reestructuraciones y refinanciaciones, BPO outsourcing, corporate compliance, power BI y blockchain.

Barcelona:

Avda. Josep Tarradellas 123, 9ª y 2ª planta. 08029 Barcelona
Telf.: + 34 93 317 60 61 y 93 415 88 77

Madrid:

Paseo de la Castellana, 91
14ª y 5ª planta
28046 Madrid
Telf.: +34 91 365 05 42

info@bakertilly.es
www.bakertilly.es

La empresa donde 'todo comenzó' fue fundada en 1980 y su nombre era Fábregas Mercadé & Co. Desde el principio, a pesar de no llevar el nombre y el logotipo Baker Tilly, fue uno de los 14 miembros fundadores de la asociación internacional llamada Summit, que más tarde fue conocida como la red Baker Tilly International.

Desde entonces, un crecimiento constante, de dos dígitos cada año, les ha permitido alcanzar un lugar dentro de las 15 primeras firmas profesionales en España.

Tras la integración efectiva desde el 1 de septiembre de 2025, se han incorporado las oficinas de Lisboa y Oporto, sumando un equipo de 30 profesionales en ambas ciudades, alcanzando una facturación conjunta de más de 60 millones de euros, con previsiones de crecimiento en los próximos años.

ORIENTACIÓN INTERNACIONAL

Alrededor de este núcleo inicial se ha integrado un equipo fuertemente cohesionado de abogados, economistas, ingenieros y expertos en diferentes disciplinas con formación específica en diversas áreas del entorno empresarial.

Baker Tilly International, la red líder de servicios profesionales, ha anunciado unos ingresos récord de 6.800 millones de dólares para el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025.

La firma cuenta con más de 50.400 profesionales en sus filas. Baker Tilly puede colaborar con todos los miembros de Baker Tilly International ubicados en distintos puntos del mundo. Un ejemplo de esto sería en los casos en los que se necesita experiencia local en contabilidad o impuestos.

Sus equipos están comprometidos para atender las demandas de los clientes en cualquier parte del mundo

En situaciones como esta, el contacto de Baker Tilly puede coordinar el trabajo internacional con cualquier país.

Han colaborado con éxito con los distintos miembros de la red en diferentes proyectos.

Y dentro de su misión, están dispuestos a ayudar a cualquier empresa a alcanzar sus objetivos.

Todos los miembros de la red cumplen con los estrictos requisitos de calidad de Baker Tilly International: asegurar un servicio de alta calidad. Cada miembro de Baker Tilly International es una entidad legal separada e independiente.

Castellana Consultores

La pasión por el trabajo bien hecho y el éxito de sus clientes es el mejor de los proyectos para este despacho especializado en asesoría fiscal y contable.



Profesionales que forman parte de este despacho.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1998

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoría fiscal y contable.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Asesoría laboral y financiera, asesoría fiscal y contable a pymes, particulares y entidades internacionales.

PROFESIONALES:

Rafael Ruiz, Jaime Manzano, Sandra Ortiz, Raúl Pizarro, Disaira Ortega, María Cruz Antolín, Leticia Izquierdo, Eduardo de Pedro, Elena Aranda y Guillermo Hernández.

Paseo de la Castellana, 210, 5º 8
28046 Madrid
Telf. + 34 91 359 54 03
Telf. +34 659 730 435

www.castellanaconsultores.com
informacion@castellanaconsultores.com

Creado en 1998, el despacho ha consolidado su presencia en el mercado gracias a la prestación de un servicio personalizado, estrechamente vinculado con el cliente y sus necesidades específicas. Ha desarrollado su actividad, entre otros, en los sectores aeronáutico y farmacéutico, prestando asesoramiento a varias aerolíneas internacionales, así como a filiales en España de laboratorios farmacéuticos internacionales.

El pasado, el presente y el futuro del despacho tienen como esencia vital la formación continua de sus profesionales y el aprovechamiento de las nuevas tecnologías. Uno de sus principios es que en la evolución residen la supervivencia, la consolidación y el éxito.

PIONEROS EN NUEVAS TECNOLOGÍAS

El despacho lleva años embarcado en la transformación digital de procesos empresariales, considerándose pionero en la implantación de nuevas tecnologías en los despachos profesionales. Ello le ha permitido prestar un servicio de mayor calidad a sus clientes, aportando valor añadido a sus proyectos.

Gracias a la implantación de tecnología, prestan servicios a empresas con características especiales, bien sea por el elevado número de centros de trabajo con que cuentan o por la dispersión geográfica de los mismos. De esta forma, centralizan la gestión contable,

fiscal y laboral de todos estos clientes y aportando, en tiempo real, información de calidad a la matriz.

ALTA CALIDAD

La pasión por el trabajo les lleva a procurar la continua adaptación a los nuevos tiempos. De ese modo, consiguen dar a sus clientes el servicio de alta calidad al que están acostumbrados, con un coste muy competitivo y unos tiempos de respuesta mucho más pequeños.

Sus profesionales apoyan a la persona emprendedora con asesoramiento empresarial personalizado

Muchas grandes ideas empresariales se quedan en la mitad del camino hacia el éxito porque sus autores carecen de los conocimientos adecuados del entorno empresarial y legal, de modo que sucumben antes de ver la luz o al poco tiempo de hacerlo. Para evitar que eso ocurra, apoyan a la persona emprendedora, dándole el asesoramiento empresarial que necesita y así, ayudarles a hacer su idea realidad.

Contamar Asesores

Desde 1990 ofrecen el mejor asesoramiento integral a empresas y autónomos. Además, suman al resto de servicios una línea experta en criptoactivos.



Contamar Asesores tiene su oficina en Pinto (Madrid).

contamar
A S E S O R E S

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1990

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoría de empresas.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Fiscal, laboral, contable y criptoactivos.

PROFESIONALES:

Óscar Martínez Cervell (CEO).
Equipo de 21 profesionales.

Cañada Real de la Mesta, 3
28320 Pinto (Madrid)
Telf. +34 91 692 25 11

contamar@contamar.es
www.contamar.es

Contamar ayuda a pymes y autónomos desde 1990 a cumplir con tranquilidad y a decidir con criterio.

Para ellos, cada cliente cuenta: tiene un asesor de referencia y un equipo por área (fiscal, contable, laboral y legal) para darle soporte y conocer mejor su empresa. Sus clientes están repartidos por todo el territorio nacional.

En laboral tienen una especialización contrastada en transporte y metal, con los convenios ya configurados para gestionar plantillas amplias de toda España. Además, cuentan con un procedimiento propio para rehabilitar el NIF de sociedades a las que Hacienda se lo ha revocado.

TECNOLOGÍA CON ALMA

Ayudan a sus clientes a tomar mejores decisiones y, por tanto, a ser más competitivos en sus proyectos. Para ello ponen a su disposición estas herramientas:

- Portal web Manager y portal del empleado.
- Cuadros de mando en Power BI con balance, resultados, costes laborales y absentismo, mes a mes.
- Firma electrónica de contratos para clientes.
- Plataforma de facturación adaptada a VERI*FACTU.
- Altas y gestiones 24/7 en la Seguridad Social y AEAT.

- Seguimiento de las cripto con *CoinTracking*.

El objetivo es estar cerca del cliente, aportando calidad y claridad en todos los servicios que ofrecen.

Cada cliente de esta firma tiene un asesor de referencia y un equipo especialista por área

LÍNEA CRIPTO & WEB3

Disponen de una línea especializada dirigida por **Óscar Martínez Cervell** (experto en *blockchain* por la UCM y AMP por IE Business School). La finalidad está dirigida a que empresas y particulares operen con criptoactivos con seguridad, cumplan y optimicen su fiscalidad:

- **Fiscalidad cripto:** declaración de operaciones en *exchanges*, *wallets* y DeFi, y planificación fiscal.
- **Fraudes y estafas:** análisis y trazabilidad *on-chain*.
- **'Tokenización' de activos reales (RWA):** diseño de la estructura y validación legal y fiscal.

E | Advisory

Es la firma iberoamericana con mayor presencia en LATAM. Ofrece un servicio integral, aportando soluciones innovadoras y es número uno en tecnología (*Full IA firm*).



Oficinas de E | Advisory en Madrid.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2009

ESPECIALIDADES:

Ofrecen soluciones integrales en asesoramiento financiero, contable, fiscal y laboral.

SERVICIOS:

Asesoramiento integral en ámbitos financiero, contable, fiscal y laboral, estructurado en tres grandes áreas: *financial advisory* (operaciones corporativas y financiación), *BPO* (externalización de servicios fiscales, contables y laborales) y *public sector* (gestión de ayudas y subvenciones). Además, cuenta con una unidad de *Digital Solutions*, la unidad de *advisory* tecnológico y ciberinteligencia de ECIA Tech, especializada en tecnología y ciberinteligencia.

PROFESIONALES: Cuenta con un equipo multidisciplinar formado por más de 170 especialistas en distintas áreas de asesoramiento.

C/ Poeta Joan Maragall 3, 1º izq.
28020 Madrid
Telf: +34 911 884 717

advisory@ecija.com
<https://advisory.ecija.com>

La sociedad se constituye en octubre de 2009 y en el año 2019 pasa a formar parte del grupo ECIA bajo el nombre de E | Advisory, anteriormente denominada ECIA Advisory.

Desde entonces, la firma ha evolucionado hasta convertirse en un referente en servicios de asesoría empresarial, integrando talento multidisciplinar y ampliando progresivamente su presencia en nuevos territorios.

Su incorporación al grupo permitió consolidar una visión más global, reforzar su apuesta por la innovación y acelerar el desarrollo de áreas especializadas.

A lo largo de todos estos años, E | Advisory ha destacado por su enfoque centrado en las personas, su capacidad de adaptación a los cambios regulatorios y tecnológicos y por su compromiso, con un acompañamiento cercano y de alto valor añadido.

AUTÉNTICIDAD Y VALENTÍA

La firma desarrolla su actividad con el objetivo de acompañar a empresas y organizaciones en sus procesos de crecimiento y transformación, aportando soluciones integrales que les permitan afrontar con éxito los retos de un entorno económico, tecnológico y regulatorio en constante evolución.

Su visión es consolidarse como una firma internacional multidisciplinar

con una fuerte presencia en América Latina, reforzando al mismo tiempo su liderazgo en el ámbito de la economía digital en los distintos territorios donde opera.

La cultura de la organización se sustenta en tres valores: **Be Brave**, **Be Great** y **Be You**, que inspiran su forma de trabajar.

La forma de trabajar de esta firma combina colaboración, especialización y una apuesta constante por la innovación

Be Brave refleja la capacidad de afrontar nuevos desafíos con iniciativa y determinación; **Be Great**, el compromiso con la excelencia, el aprendizaje continuo y la búsqueda constante del máximo valor para clientes y organizaciones; y **Be You**, la convicción de que la autenticidad, la diversidad de talento y la colaboración son elementos esenciales para impulsar el crecimiento y la innovación.

Estos principios orientan una manera de entender el asesoramiento cercana, comprometida y enfocada a generar un impacto positivo y duradero.

Escura

Es un despacho profesional que participa con diferentes entidades. Están comprometidos con la calidad, el territorio, la cultura, la solidaridad, la formación, la transparencia y con la igualdad.



Oficinas de Escura en Barcelona.

ESCURA

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1905

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Mercantil y fiscal.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Laboral, nuevas tecnologías, compliance penal, prevención de blanqueo de capitales, procesal, familia, sector asistencial, oficinas de farmacia, internacional, urbanismo y reestructuraciones, plan de igualdad.

PROFESIONALES:

80 profesionales.

Comte Urgell, 240, 7º B
08036 Barcelona
Telf. +34 93 494 01 31
Av. del General Perón 29, planta 16
28020 Madrid
Telf. +34 91 417 00 57
Avgda. Mossèn Jaume Soler, 14
43820 Calafell (Tarragona)
Telf. +34 97 769 22 22

escura@escura.com
www.escura.com

Escura, fundado en 1905, es un **despacho multidisciplinar** integrado por **abogados, economistas y graduados sociales**. Su misión se fundamenta en un servicio basado en el cliente unido a altos estándares éticos y de calidad.

Cuentan con una larga tradición de servicio que les ha convertido en el despacho de abogados de referencia de múltiples asociaciones empresariales.

Asimismo, el conocimiento especializado de la normativa y entorno empresarial han valido la confianza de un número importante de empresas globales que confían en el despacho para el asesoramiento y supervisión de sus filiales.

Sus métodos de trabajo, procedimientos y actuaciones son adaptadas continuamente en búsqueda de la excelencia.

COMPROMETIDOS CON LA CALIDAD

Escura es un despacho comprometido con la calidad, el territorio, la cultura, la solidaridad, la formación y transparencia y la igualdad.

Todo ello, les ha valido a ser distinguidos por las principales guías jurídicas internacionales. “La proactividad y trato personalizado han valido la confianza de nuestros clientes”, apuntan desde el despacho de abogados.

“El despacho puede asesorar en una amplia gama de materias, desde derecho empresarial y comercial, hasta laboral y fiscal. Los clientes destacan la flexibilidad y

accesibilidad del equipo en todo momento así como su determinación para agotar todas las vías posibles de investigación”, añaden desde el despacho.

Abogados, economistas y graduados sociales integran este despacho profesional

SERVICIOS ESPECIALIZADOS

Escura es un despacho multidisciplinar capaz de ofrecer un servicio especializado y de calidad en numerosas áreas y sectores:

- Compliance penal
- Canal de denuncias
- Litigios
- Familia
- Derecho animal
- Fiscal
- Derecho societario y mercantil
- Empresa familiar
- Plan de igualdad
- Precios de transferencia
- Laboral
- Urbanismo
- Internacional
- Italian desk
- Sector asistencial
- Oficinas de farmacia

FINOUT Servicios Financieros

Desde sus inicios, la firma se ha especializado en actuar como departamento financiero externo para pymes y empresas en fase de crecimiento.



Luis M. Núñez,
CEO de Finout.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2019

SERVICIOS:

Dirección financiera, asesoría contable, fiscal y laboral, administración externa, asesoramiento jurídico y recursos humanos, entre otros.

ESPECIALIDADES:

Finout trabaja como si fuera un departamento integrado en tu empresa, proporcionando orientación financiera estratégica y operativa, con un modelo de externalización adaptado a las necesidades del cliente.

PROFESIONALES:

Equipo profesional multidisciplinar especializado en finanzas, contabilidad, fiscalidad y control de gestión.

C/ Amaltea, 9
Edificio B, 3º B
28045 - Madrid
Telf. +34 915 716 594

www.finout.es
hola@finout.es

Finout nace en 2019 como resultado de la fusión de dos realidades complementarias: Finout, enfocada desde sus orígenes en la dirección financiera externa, y Monfiscal, una asesoría tradicional con una sólida trayectoria en el ámbito contable y fiscal. Esta unión permitió dar respuesta a una necesidad cada vez más habitual en el tejido empresarial: contar con una gestión financiera profesional y estratégica sin asumir la estructura de un departamento interno completo.

A lo largo de su evolución, Finout ha ampliado progresivamente su cartera de servicios, integrando contabilidad, fiscalidad, tesorería y control de gestión bajo un enfoque claramente orientado a la toma de decisiones.

ESTRATEGIA Y CLARIDAD

El crecimiento de la firma se ha basado en un modelo de acompañamiento cercano y continuo, adaptado a cada cliente, y en la capacidad de traducir la información financiera en criterios comprensibles y útiles para la dirección.

Hoy, Finout se posiciona como un *partner* financiero estratégico, combinando rigor técnico, visión empresarial y un enfoque práctico. La cultura empresarial de Finout se fundamenta en la cercanía, la claridad y la orientación a resultados. La

firma entiende la gestión financiera no como un fin en sí mismo, sino como una herramienta clave para mejorar la toma de decisiones, anticipar riesgos y acompañar el crecimiento sostenible de las empresas.

Uno de sus principales retos es adaptar el rigor financiero tradicional a entornos empresariales dinámicos, donde la agilidad y la comprensión del negocio son tan importantes como el cumplimiento normativo. Por ello,

Finout se posiciona como *partner* financiero, combinando rigor técnico, visión empresarial y un enfoque práctico alineado con la realidad de las empresas actuales

Finout apuesta por una comunicación clara, sin tecnicismos innecesarios, y por soluciones prácticas ajustadas a la realidad de cada cliente.

La innovación se refleja en la forma de prestar el servicio: modelos flexibles, *reporting* periódico, uso intensivo de herramientas digitales y una visión de largo plazo orientada a generar confianza. Profesionalidad, transparencia e implicación real con los objetivos del cliente son sus marcas de identidad.

Font & Yildiz

Imaginación, conocimiento y compromiso son las claves para obtener la confianza de sus clientes. Están altamente especializados en el asesoramiento en derecho fiscal, mercantil y societario, así como en *real estate*.



Edificio donde se encuentran las oficinas de Font & Yildiz, en Barcelona.

FONT & YILDIZ

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1993

ESPECIALIDADES DESTACADAS:

Fiscal, internacional, mercantil y *real estate*.

ACTIVIDADES Y SERVICIOS:

- Asesoramiento tributario
- Inspecciones y recursos
- *Tax compliance*
- Secretaría de consejos
- Asesoramiento a sociedades
- Inversiones extranjeras
- Expansión internacional
- M&A
- Inmobiliario
- Sucesión de empresas y patrimonios
- *Global mobility*
- Gestión contable-fiscal-laboral

PROFESIONALES:

Socios: Jorge Font (fiscal) y Axel Yildiz (internacional/mercantil).

Av. Diagonal 601, 6°C
08028 Barcelona
Telf. + 34 93 494 89 80
Fax. + 34 93 494 89 81

info@fy-legal.com
www.fontyildiz.com

Font & Yildiz es un despacho profesional altamente especializado en el asesoramiento en derecho fiscal, mercantil y societario, tanto a nivel local como internacional.

También lo está en la consultoría legal y económica, tanto a empresarios extranjeros, que quieran establecerse en España, como a empresarios españoles, que quieran expandirse en el exterior.

Para realizar el asesoramiento internacional, Font & Yildiz está integrado en Globalaw (organización de despachos de abogados internacional), que posee firmas en prácticamente todas las partes del mundo.

Su cartera de clientes abarca desde pymes hasta multinacionales, pasando por personas físicas y grandes patrimonios, así como profesionales y startups.

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES

La firma forma parte de prestigiosas organizaciones: Asociación Española de Asesores Fiscales, Consejo profesional de la Facultad de Derecho de ESADE, el Círculo de Economía y ostenta la vicepresidencia de la Cámara de Comercio Hispano-Turca.

El equipo integrado por abogados y economistas especialistas en las áreas en la que están adscritos tiene por objetivo prestar un servicio que genere valor al cliente.

Para ello, centran su labor en la generación de oportunidades de negocio, en la reducción de costes, y en minimizar los riesgos fiscales, laborales y mercantiles.

Los profesionales del despacho tienen como valores irrenunciables la calidad del trabajo realizado –basado en

Su cartera de clientes abarca tanto a personas físicas como a pymes, startups y grandes empresas

el conocimiento y la profesionalidad–, la eficacia, la rapidez de respuesta, el compromiso con el cliente, la confidencialidad, la discreción de los asuntos tratados y la ética.

El dominio de los idiomas (inglés, turco, francés, portugués, además del catalán y el castellano) les permite prestar un servicio de carácter internacional, facilitando el asesoramiento a grandes grupos internacionales que quieren invertir y/o adquirir participación en empresas españolas, crear sus propias instalaciones productivas o abrir oficinas comerciales, aconsejándoles en su expansión y en el aumento de su patrimonio.

Gabinet Assessor Empresarial

Tienen como misión ser un aliado empresarial y una figura de referencia de las pymes que confían en ellos.



Equipo directivo de Gabinet Assessor Empresarial.



GABINET ASSESSOR EMPRESARIAL, S.L.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1971

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoría integral de empresas.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Asesoría y gestión fiscal-contable, asesoría y gestión laboral, asesoría y gestión mercantil, asesoría económico financiera, consultoría de gestión, asesoría y gestión inmobiliaria (a.p.i.) y auditoría socio-laboral.

PROFESIONALES DIRECTIVOS:

Socio fundador: Frederic García.

Socia directora: Laura García.

Director área fiscal-contable:

Tomàs Ballejà

Directora área laboral: Yolanda Romeo.

Pau Clarís, 95 5è

08009 Barcelona

Telf. + 34 93 31 76 074

gae@gab-as.com

www.gab-as.com

Gabinet Assessor Empresarial, S.L.

inició su actividad en Barcelona en el año 1971 en el campo de los servicios profesionales multidisciplinares de la asesoría y la consultoría empresarial. Desde un inicio hasta hoy, su objetivo es ofrecer a las empresas servicios que cubran en su totalidad y de forma coordinada sus necesidades de consultoría, asesoramiento y gestión empresarial.

Actualmente, vivimos un momento muy cambiante con una presión y una complejidad de normas legales creciente y con una competencia cada día mas elevada. Es por ese motivo que las empresas necesitan un estilo diferente de asesoría.

No basta con ofrecer soluciones que respondan de manera puntual a las necesidades; también hay que saber anticiparse, algo que solo se logra a través de la perspectiva que ofrece la experiencia.

MEJORA CONTINUA

Apuestan de lleno por una política de calidad orientada a satisfacer las necesidades del cliente y a la mejora continua, buscando siempre la creación de un valor añadido para las empresas que confían en ellos.

Desde noviembre de 2002 están certificados por APPLUS con la Norma ISO 9001/2015.

Su misión de empresa es ser un aliado empresarial y una figura de confianza para las pymes que creen en la consultoría y asesoría profesional como estrategia diferenciadora para mejorar su gestión y así, centrarse completamente en el potencial de su negocio.

Ofrecen servicios de consultoría, asesoramiento y gestión empresarial

CALIDAD Y TRABAJO EN EQUIPO

Los principios básicos del despacho son:

- **Formación.** Sus profesionales realizan una formación continua y especializada.
- **Calidad.** Trabajan con un manual interno de calidad que regula la realización y el control de sus trabajos.
- **Anticipación.** La labor de asesorar es una función activa, que se realiza mediante un contacto continuado con los clientes.
- **Labor de equipo.** Además de la atención personalizada, los casos de los clientes se estudian en 'grupos de trabajo' para ampliar la visión del asunto a tratar.
- **Confidencialidad.**

GCE Group

Es un despacho multidisciplinar que acompaña a la empresa, a la empresa familiar y a sus propietarios en todas las fases de su gestión fiscal, laboral, jurídica y financiera. Una firma proactiva y comprometida, que combina la especialización con una visión integrada de cada problema.



Equipo de profesionales de GCE Group: más de 40 años resolviendo lo que otros llaman 'imposible'.

GCE group

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1985

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoría integral de empresas: fiscal, laboral, jurídica y mercantil, auditoría y contabilidad, administración de fincas y gestión de patrimonios.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Auditoría de sistemas, protección de datos (LOPD), prevención de blanqueo de capitales (SEPBLAC) y protocolo familiar.

PROFESIONALES:

Jaime Mingot Pallés, Jaume Mingot Mas, Ester Aguilar, Cristina Lanuza, Rubén Vaz, Ferrán Robla, Encarna Utrilla, Montserrat Álvarez, Dolores Fernández, Isabel Sánchez y Juan Carlos Naranjo.

Drs. Trias i Pujol, 6-8
08034 Barcelona
Telf. 93 206 99 80

Ventura Playa, 51.
08029 Barcelona
Telf. 93 265 94 64

Avinguda Generalitat, 145, 1
08840 Viladecans
Telf. 93 647 25 00

Hermosilla, 46
28001 Madrid
Telf. 91 575 30 74

gce@gce.group / www.gce.group

Desde 1985, **GCE Group** ofrece asesoramiento integral a empresas y propietarios. Su equipo de 60 profesionales reúne experiencia empresarial y conocimientos especializados para responder a las necesidades fiscales, laborales, jurídicas y financieras de sus clientes.

La firma presta servicio a más de mil clientes desde sus cuatro oficinas de Barcelona, Viladecans y Madrid. Su modelo de trabajo combina el análisis de cada situación con el conocimiento especializado y la coordinación de las distintas áreas del despacho.

ESPECIALIZACIÓN E INTEGRACIÓN

La metodología de GCE Group se basa en tres principios: análisis, especialización e integración.

Primero estudian en profundidad la problemática de la propia empresa para definir un enfoque y un plan a medida. Después, cada cuestión se asigna al profesional mejor preparado, con criterios actualizados a la normativa vigente. Por último, las distintas áreas trabajan de forma coordinada para ofrecer una solución única y coherente en lo fiscal, lo legal y lo financiero.

Presta servicio en estas áreas:

- **Fiscal.** Planificación y cumplimiento tributario de sociedades y personas físicas; inspecciones, comprobaciones y defensa ante los tribunales econó-

mico-administrativos y la jurisdicción ordinaria.

- **Laboral.** Contratación, nóminas y Seguridad Social; reestructuraciones de plantilla y asesoramiento en relaciones laborales e inspecciones de trabajo.

Entienden el asesoramiento como un servicio complejo que abarca la información, la planificación fiscal y la planificación legal

- **Jurídico y Mercantil.** Derecho societario, contratos, operaciones de reestructuración y compraventa de empresas, sucesión y protocolo familiar.

- **Auditoría y Contabilidad.** Auditoría de cuentas inscrita en el ROAC, auditoría de sistemas, revisiones limitadas, externalización contable y reporting financiero.

- **Administración de Fincas.** Gestión integral de comunidades de propietarios y patrimonios inmobiliarios en alquiler: contabilidad, juntas, mantenimiento e incidencias.

- **Gestión de Patrimonios.** Ordenación y planificación del patrimonio personal y familiar: estructuras de tenencia, fiscalidad de la inversión y relevo generacional.

MAYS

Esta es una empresa de servicios integrales, basada en cubrir las necesidades administrativas y de asesoramiento de sus clientes para que estos puedan centrarse únicamente en el desarrollo de su actividad.



Jorge Ruiz Rodríguez y María Pilar Cristeto, dos de los socios de MAYS.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1954

ESPECIALIDADES PRINCIPALES:

Fiscal, laboral y mercantil.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Contabilidad, transportes, escrituras, herencias, subvenciones, trámites universitarios, entre otras.

PROFESIONALES:

María Pilar Cristeto (socia y responsable del área fiscal).
Jorge Ruiz Rodríguez (socio).
Manuel Miguel Cristeto (socio y responsable del área jurídica).
Miguel Cristeto de Dios y Carlos Cristeto de Dios (responsables del área jurídica).

Plaza del Campillo, 18
37002 Salamanca
Telf.: +34 923 266 394
Telf.: +34 923 260 245

Plaza de la Constitución, 12
37300 Peñaranda de Bracamonte (Salamanca)
Telf.: +34 923 54 00 00

administracion@mays.es
www.mays.es

Hace más de 70 años, Manuel Cristeto Martín y Alfonso Ruiz Delgado se conocieron al realizar el servicio militar. De ahí nació una gran amistad que forjó posteriormente, entre muchas otras cosas, la Mays, negocio que se puede considerar como el motor principal de su historia.

En Mays continúan avanzando en el desarrollo tecnológico de los despachos profesionales como una característica diferenciadora de los mismos.

Hace ya más de diez años fueron pioneros y apostaron por el uso de Internet. Por entonces, crearon un área del cliente en la web de la compañía para que los usuarios pudieran beneficiarse de la disponibilidad de acceso al servicio 24 horas al día y 365 días al año.

Posteriormente, desarrollaron un portal del empleado para que sus clientes dieran acceso a sus propios empleados a la información que estos estimaran relevante.

ASESORAMIENTO PERSONALIZADO

En esta misma línea de desarrollo tecnológico y de orientación al cliente, desde Mays siguen apostando por diferentes sistemas en los que el asesoramiento personalizado al cliente es la clave del valor añadido que un asesor presta a sus clientes, dotándoles de las herramientas necesarias para

que este tenga el foco puesto en su negocio y no en los asuntos fiscales, laborales, contables o de otra índole distinta al core de su negocio.

En MAYS usan tecnología avanzada y el asesoramiento personalizado para dar un servicio completo a todos sus clientes

CUBRIR TODAS LAS NECESIDADES

En Mays se definen como una empresa centrada en el servicio integral a sus clientes, basada en una estructura amplia de personal con formación muy diversa para tratar de cubrir todas las necesidades de gestión y asesoramiento que los clientes puedan necesitar para el desarrollo de su actividad profesional.

Ponen el foco en el cliente, usando para ello la tecnología mas avanzada, pero siempre como medio para adaptarse a las necesidades del cliente.

Tampoco se olvidan de la importancia de las personas y de ese punto extra que aporta una relación cercana y personal en materia de asesoramiento a sus clientes.

Grupo Contasult

Cuenta con 30 años de experiencia al servicio de pymes emprendedores y profesionales. Se definen como un “despacho *boutique*” que ofrece un enfoque personalizado y adaptado a las exigencias tecnológicas actuales.



Grupo Contasult cuenta con despachos en Algeciras, Sotogrande, Madrid y Hondarribia.



SOTOGRADE
Legal Services



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1997

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoramiento financiero, laboral, fiscal, contable y jurídico, además de seguros.

PROFESIONALES:

Patricia Larrain, Asunción Gutiérrez, Belinda Rodríguez, Rubén García, Ángeles Márquez, José Conde, Carolina Goss y 42 personas más con distintas funciones.

Emilio Castelar, 53 local 7 y 8.
Algeciras (Cádiz)
Telf.: 956 669 288

Benito Gutiérrez, 26-Bajo
28008 Madrid
Telf.: 911 590 213

Paseo Colón N 40
20301 Irún (Guipúzcoa)
Telf.: 911 590 212

Ciro Gil s/n. Edif. Sotovila Guadaira III, 2ª planta, of. 40-41
Avd. Mar Mediterráneo. Edif. Sotovila III, 2ª, of. 25 y Local B
11311 Sotogrande (Cádiz)
Telf.: 956 695 148

info@contasult.com
<https://contasult.com>

Desde 1997, Grupo Contasult ha acumulado una destacada experiencia en el asesoramiento multidisciplinar, ofreciendo servicios financieros, fiscales, contables, laborales, jurídicos y de seguros. Con un equipo de más de 40 profesionales, su apuesta por la digitalización y el enfoque internacional ha consolidado a la firma como un despacho integral que proporciona un servicio global a su clientela, tanto nacional como internacional.

ENFOQUE PERSONALIZADO

Inicialmente ubicado en Algeciras, Grupo Contasult ha expandido su presencia con oficinas en Sotogrande, Madrid y Hondarribia, reforzando su compromiso de cercanía con los clientes.

La firma se define como una “despacho *boutique*” que ofrece un enfoque personalizado y adaptado a las exigencias tecnológicas actuales. Este enfoque les permite optimizar el tiempo de sus clientes en sus actividades empresariales, industriales y comerciales.

Uno de sus pilares es la innovación, incorporando herramientas avanzadas como un buscador de subvenciones para facilitar el acceso a fondos europeos y nacionales. Grupo Contasult, además de ser 100% bilingüe en inglés y castellano, colabora con socios tecnológicos para optimizar la facturación, contabilidad y gestión de stock.

La lealtad de su clientela, junto con su enfoque en la tecnología y el servicio personalizado, ha sido clave para su crecimiento y éxito continuado.

Apuestan por la innovación, desarrollando sus propias aplicaciones e impulsando la aplicación de un CRM propio

VALORES QUE LES DEFINEN

- **Dedicación y lealtad:** mantienen relaciones sólidas con sus clientes, colaboradores y proveedores desde sus inicios, creciendo juntos con el tiempo.
- **Experiencia y habilidad:** treinta años de trayectoria respaldan su labor.
- **Bilingüe:** es un despacho 100% bilingüe en castellano e inglés, cercano a las necesidades de sus clientes, con una clientela consolidada tanto nacional como internacionalmente.
- **Tecnología 3.0:** ofrecen los más avanzados servicios tecnológicos manteniendo un trato personal con sus clientes.
- **Movilidad geográfica:** gracias a la tecnología y a la ubicación de sus diversas oficinas y colaboradores, pueden prestar sus servicios en cualquier parte del territorio nacional, tanto a clientes nacionales como internacionales.

Grupo JDA

La satisfacción de las necesidades de sus clientes ocupa el primer puesto en la lista de prioridades de este despacho profesional. Son miembros de una red de despachos profesionales con presencia en más de cien países.



La firma cuenta con más de 150 profesionales y cinco oficinas en España.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1982

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Despacho de abogados y asesores fiscales, laborales y consultores para empresa.

PROFESIONALES:

Joan Díaz, Joan Roura, Miguel Orellana, Silvia Sallarés, Juan José Martínez, Javier Díez, Cristina Díaz y Gabriel de la Cruz.

GRUPO JDA BARCELONA

Calle Muntaner 262, 6ª
Barcelona

GRUPO JDA MADRID

Calle Príncipe de Vergara, 43 6ª
Madrid

GRUPO JDA GRANOLLERS

Calle Francisco de Quevedo 9,
Granollers

GRUPO JDA SABADELL

Calle Sant Antoni Maria Claret
1, 1ª
Sabadell

Telf: 938 600 370

www.jda.es

contacto@jda.es

Fundada en 1982, **Grupo JDA** tiene una larga trayectoria empresarial con más de 40 años de experiencia en el ámbito del derecho y de la economía de empresa. La firma cuenta con más de 150 profesionales altamente especializados y cuatro oficinas: en Barcelona, Granollers, Madrid y Sabadell.

Grupo JDA se encuentra entre los principales despachos de servicios profesionales con sede en Cataluña por volumen de facturación y número de profesionales en la plantilla.

Cuentan con las múltiples capacidades que, a día de hoy, son necesarias para un correcto análisis de los efectos de cualquier decisión. Ofrecen un gran talento profesional, coordinando sus múltiples capacidades al encontrarse todas ellas dentro de sus equipos de trabajo.

ORIENTACIÓN INTERNACIONAL

La firma es miembro de CLA Global, una red internacional de despachos independientes de reconocido prestigio con más de 250 oficinas en todo el mundo y más de 15.000 profesionales.

La pertenencia a CLA Global permite ofrecer a sus clientes un alcance internacional, facilitando el acceso a equipos especializados y profesionales de confianza en diferentes jurisdicciones.

Grupo JDA es un despacho profesional que ofrece una amplia gama de servicios para empresas, incluyendo asesoría fiscal, laboral, legal y consultoría económica y estratégica. Su misión es proporcionar soluciones integrales y de calidad que superen las expectativas de sus clientes, apoyándose en la innovación, la eficiencia y el uso de tecnología avanzada.

El grupo cuenta en España con más de 150 profesionales de diferentes disciplinas donde priman los valores corporativos de proximidad y globalidad

Entre sus principales servicios se encuentran:

- Asesoría fiscal y contable
- Asesoría laboral
- Asesoría legal
- BPO nóminas
- Compliance
- Consultoría económica y financiera
- Consultoría financiera en I + D + i
- Ayudas y subvenciones
- Protección de datos
- Blanqueo de capitales
- Corporate
- M&A y Movilidad internacional

Grupo NOVA LEGAL

Un despacho que apuesta por una forma innovadora, cercana y tecnológica de entender el Derecho de la Seguridad Social, poniendo siempre a las personas en el centro de cada procedimiento.



Una oficina pensada para escuchar, analizar y acompañar.

novalegal

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2026

SERVICIOS:

Grupo Nova Legal es un despacho especializado en Derecho de la Seguridad Social, con amplia experiencia en el sector. Ofrece un asesoramiento ágil, cercano y personalizado en cada procedimiento.

PROFESIONALES: Roberto Toro Pujol (abogado y CEO de Grupo Nova Legal), Carmen, Lorena y María José.

BARCELONA

C/ Roger de Llúria 118, 3º-2ª.
08037 - Barcelona
Tlf. +34 93 095 94 04

MADRID

C/ Velazquez 27, 1º Ext. Izq.
28001 - Madrid
Telf. +34 91 969 88 80

info@gruponovalegal.com
<https://gruponovalegal.com>

Grupo Nova Legal nace con la vocación de convertirse en un despacho de referencia en Derecho de la Seguridad Social en España, combinando experiencia jurídica, innovación tecnológica y una atención cercana y personalizada.

El proyecto está liderado por **Roberto Toro** quien proviene de otros despachos profesionales y atesora más de 20 años en el ejercicio profesional y la dirección de proyectos innovadores.

Le acompañan en el camino un equipo de abogados con más de 15 años de experiencia en la gestión de incapacidades permanentes, jubilaciones, pensiones y reclamaciones frente al INSS y un *staff* compuesto por personal de marketing digital, gestión del talento y dirección financiera.

EN MADRID Y BARCELONA

A pesar de que el despacho es joven, su crecimiento es rápido. Ello es debido a que el despacho ha apostado por situar al cliente en el centro de todo el proceso, ofreciendo un seguimiento exhaustivo y una comunicación constante durante cada procedimiento que le diferencia de otros iguales.

Actualmente, el despacho cuenta con presencia en Barcelona y Madrid, ofreciendo también atención *online* y telefónica en toda España. Su cultura empresarial se basa en la excelencia

profesional, en la atención al cliente y el bienestar de todo el equipo humano del despacho.

MODERNIZAR EL SECTOR

En Grupo Nova Legal creen en una forma diferente de ejercer la abogacía: cercana, transparente, innovadora y centrada en las personas. Su filosofía se basa en acompañar al cliente durante todo el procedimiento, ofreciendo un trato humano y un seguimiento constante en cada caso relacionado con incapacidades permanentes, pensiones, jubilaciones y prestaciones de la Seguridad Social.

En Grupo Nova Legal combinan experiencia jurídica, innovación tecnológica y atención humana para acompañar al cliente durante todo su proceso con total cercanía y transparencia

Uno de sus principales retos es modernizar el sector jurídico mediante el uso de tecnología e inteligencia artificial aplicada a la atención y gestión legal, permitiendo optimizar procesos y mantener informado al cliente en todo momento.

Incrementa

Despacho profesional joven y moderno, con talento nuevo y en constante renovación tecnológica. Sus principios básicos son calidad, personalización, anticipación e innovación permanente.



incrementa ::
consultoria i gestió

El equipo que conforma el despacho ofrece un servicio global a empresas y particulares.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1997

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoramiento y gestión de empresas, autónomos, pequeños emprendedores y familias.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Ofrece soporte legal y externalización de la gestión contable, fiscal, laboral y diversas áreas e incorpora un soporte gerencial que da apoyo y herramientas para tomar las decisiones más acertadas en la gestión de su empresas.

PROFESIONALES:

Josep Brillas, Judit Brillas, Antonio Montero, María José Raya, Iban Ham, José Gomez, Karina Lanchy, María Carrasco, Paul Paredes, Elena Jiménez, Manuela Gonzalvo, Jordi Ruiz, Olga Kondratyeva, Byron Jimenez, Julia Batet, Martí Caballé, Karina Chung, Vanessa Boyero, Raquel Mejuto, Joel Figueres, Sonia Fernandez, Carla Julián, Cindy Moncada, Laia Burgos, Miriam Perez, Xavier Vegas, Eric Lopez, Joel Queralt, Pau Carretero, Judit Lopez, Sara Cáceres, Rania Mottaki, Alma Padrosa.

Pza. Lesseps, 33 Entlo. 4ª
(Edi. Blau) 08023 Barcelona
Telf. +34 93 487 00 71

www.incrementa.es
www.incrementataxi.com
www.incrementasg.com

Incrementa es un despacho profesional de Barcelona dedicado al asesoramiento y gestión integral de empresas, personas autónomas y emprendedoras, además de familias.

El proyecto se inició en el año 1997, aunque el equipo que empezó llevaba años trabajando de manera conjunta.

En 2009, apostaron por unas nuevas y más amplias instalaciones en Plaza Lesseps, en Barcelona. Este fue el salto definitivo para crecer con más y mejores servicios, reforzando como sus principios básicos: calidad, personalización, anticipación e innovación y mejora permanente.

En 2015, reafirmaron su cambio de mentalidad hacia la nueva era de los despachos profesionales, aportando más personalización y un servicio global para sus empresas, dando un nuevo nombre al proyecto con la marca Incrementa.

UNIDADES ESPECIALIZADAS

El despacho cuenta con diversas unidades especializadas, una de ellas en el **sector del taxi**. Dispone de escuelas en Barcelona, Badalona y Hospitalet y realiza una revista trimestral con información general del mundo del taxi: novedades, calendario de eventos más multitudinarios en la Ciudad Condal, entrevistas, historia, consejos, etc. Además, ha creado la comunidad

Incrementa Taxi, donde ofrece formación especializada como cursos de defensa personal para taxistas, cursos para mujeres taxistas o talleres de educación postural.

Cuentan con una unidad especializada en el sector taxi a los que ofrecen cursos y otros servicios

El sector turístico de Barcelona también cuenta con un notable volumen de pequeños empresarios que han apostado por este modelo emergente.

Mantienen una **relación con el cliente muy estrecha y personalizada**. Ponen a su disposición consejos empresariales de todos los ámbitos, talleres presenciales y formaciones específicas sobre liderazgo, gestión de equipos, salud postural, higiene mental, alimentación saludable, protocolo en el trabajo...

Incrementa da una especial importancia al capital humano de las empresas, en su bienestar y formación, siendo la primera en aplicarlo con sus propios profesionales, con más de 20 años de experiencia y con una apuesta fuerte por la formación permanente para poder ofrecer el mejor servicio.

LAVER

Más de 30 años de trayectoria avalan a este despacho multidisciplinar, que combina el rigor técnico de una gran firma con la cercanía de un equipo que acompaña a sus clientes día a día.



El equipo de LAVER, en Barcelona y Mataró.



LAVER

LEGAL ADVISORY & CONSULTANCY SERVICES

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1996

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoramiento integral a pymes y grupos empresariales.

SERVICIOS:

Asesoría fiscal. Contabilidad e informes de gestión. Laboral y nóminas. Mercantil y societario.

EQUIPO:

35 profesionales. Certificación ISO 9001:2015.
Marc Domínguez (CEO).

Calle Balmes, 150
08008 Barcelona
Telf. + 34 93 292 99 30

Camí Ral de la Mercè, 391
08302 Mataró (Barcelona)
Telf. + 34 93 292 99 30

informa@laverconsultores.com
www.laverconsultores.com
www.legaladvisoryspain.com

El origen de **LAVER** se remonta a 1996, con la creación de un despacho orientado a la asesoría jurídica, laboral, fiscal y contable.

Medio siglo después, aquella apuesta es hoy una firma multidisciplinar de 35 profesionales con oficinas en Barcelona y Mataró.

Su gran salto llega en 2004 con la entrada de **Nemesio** y **Marc Domínguez**. Nemesio lidera la primera etapa, con un plan estratégico para cubrir el hueco entre las grandes firmas y las asesorías pequeñas: un servicio al nivel de las firmas top, con honorarios competitivos y trato cercano.

La integración de otros despachos y el crecimiento orgánico dan forma a la estructura actual, y Marc Domínguez, hoy CEO, impulsa la nueva etapa de esta firma de abogados.

UN DESPACHO EN TRANSFORMACIÓN

Hoy LAVER vive una etapa de profesionalización con un objetivo claro: que el cliente reciba un servicio más ágil, fiable y transparente.

Sus procedimientos están certificados según la norma ISO 9001:2015, la seguridad de la información es una prioridad y la tecnología, incluida la inteligencia artificial, se incorpora con criterio, allí donde mejora un proceso real y no como etiqueta.

Todas las áreas trabajan de forma coordinada, de modo que el cliente cuenta con un interlocutor claro y nunca tiene que volver a explicar su caso al pasar de un departamento a otro.

INFORMACIÓN PARA DECIDIR

LAVER no se limita a cumplir obligaciones. Sus clientes reciben informes periódicos de gestión con ratios, comparativas y recomendaciones, para conocer la situación real de su negocio y decidir con datos.

**Llevan más de 50 años
acompañando a las
empresas en su día a día**

TRANSPARENCIA ANTE LOS ERRORES

Cuando el despacho se equivoca, lo reconoce y asume su coste para que el cliente no resulte perjudicado. Un compromiso que forma parte de su responsabilidad social, reconocida en 2024 con el **Premio ProDespachos** a la RSC más innovadora.

La misma claridad rige la relación con cada cliente: alcance, honorarios y plazos definidos desde el primer día.

LEALTADIS Abogados

Especialistas en defensa mediante una consultoría proactiva e innovadora que garantiza seguridad jurídica exclusiva y soluciones estratégicas totalmente personalizadas.



Jose Ramón Parra
Bautista, Joaquín
Monterreal
Ramírez, José
Pascual Pozo Gómez
y Basilio Casanueva
Navarro, socios
directores.

LEALTADIS ABOGADOS

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2006

SERVICIOS: Prestación de servicios jurídicos en todas las áreas del derecho: civil, penal, mercantil societario, tributario, concursal, procesal, seguros, laboral, administrativo y urbanismo.

ESPECIALIDADES: Despacho multidisciplinar que articula un modelo de asesoramiento integral y especializado, orientado a optimizar la seguridad jurídica y la toma de decisiones empresariales.

PROFESIONALES: El despacho cuenta con un equipo altamente cualificado compuesto por especialistas en distintas ramas del derecho.

Calle Ayala, 8
04003 – Almería
Telf. +34 950 620 036
Fax +34 950 620 037

info@lealtadis.es
www.lealtadis.es

Fundada en 2006 en Almería, **Lealtadis Abogados** nace con el propósito de evolucionar el modelo tradicional de despacho hacia una estructura multidisciplinar, orientada tanto a la prevención como a la resolución eficaz de conflictos jurídicos.

A lo largo de su trayectoria, la firma ha experimentado un crecimiento sostenido basado en la especialización técnica y la adaptación a un entorno jurídico cada vez más complejo y globalizado.

Con sede en el centro de Almería, el despacho se ha consolidado como un referente en el ámbito del derecho de empresa, prestando asesoramiento en áreas clave como el derecho mercantil, fiscal, concursal y laboral.

UN SOCIO DE CONFIANZA

Su equipo, formado por **más de 40 profesionales**, permite ofrecer una cobertura integral con un alto nivel de especialización, posicionando a la firma como un socio jurídico de confianza tanto para empresas como para particulares.

Lealtadis Abogados articula su cultura empresarial sobre una combinación de cercanía, rigor técnico y visión estratégica.

Su enfoque va más allá de la defensa jurídica tradicional, apostando por una asesoría preventiva que permite

anticipar riesgos así como acompañar al cliente en la toma de decisiones relevantes.

AGILIDAD Y ESPECIALIZACIÓN

La firma destaca por la integración de soluciones tecnológicas que optimizan la gestión y aportan agilidad en los procesos, respondiendo a las exigencias de un entorno cada vez más digitalizado.

La cultura empresarial de la firma pasa por abordar la abogacía con visión, rigor técnico, cercanía y valor estratégico

Asimismo, mantiene un compromiso constante con la actualización normativa y la especialización, lo que le permite operar con solvencia ante escenarios jurídicos complejos.

Su valor diferencial reside en la capacidad de ofrecer un servicio multidisciplinar con un enfoque personalizado. Abordan los trabajos evitando soluciones estandarizadas y priorizando siempre la seguridad jurídica y la eficiencia en la resolución de cada caso.

Legálitas Negocios

Ofrecen un servicio integral 360º de gestión y asesoría legal, respaldado por el acompañamiento experto de profesionales especializados en cada materia.



Francisco Casillas, Director de Negocio de Pymes y Autónomos en Legálitas.

LEGALITAS NEGOCIOS

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1999

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoramiento legal para pymes y autónomos.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Gestión contable y fiscal para pymes y autónomos. Creación de empresa. Alta de autónomo.

SOCIOS:

Francisco Casillas. Director de Negocio de Pymes y Autónomos en Legálitas.

Vía de los Poblados, número 3,
Parque empresarial Cristalia
Edificio 5, planta.
28033 MADRID
Telf: 91 112 23 85

www.legalitas.com/negocios
empresas@legalitas.es

Legálitas es una compañía española de servicios jurídicos fundada en 1999 y con sede en Madrid.

Su actividad se centra en el asesoramiento legal y la asistencia jurídica para familias, autónomos y pequeñas y medianas empresas.

Ayudan a las personas en su día a día, de una manera sencilla, accesible y eficaz; utilizando tecnología innovadora para acceder a un asesoramiento legal de calidad; gestionando casi 1,5 millones de consultas cada año, a través de más de 800 abogados y una red nacional de 340 despachos por toda España.

CULTURA EMPRESARIAL

“En Legálitas somos un equipo y estamos convencidos de que la historia de una gran compañía se escribe cada día”, explica **Francisco Casillas**, Director de Negocio de Pymes y Autónomos en Legálitas.

La compañía cuenta con talento e ilusión, marcando la diferencia a través de la innovación, la tecnología y una capacidad de adaptación constante.

Se definen como inconformistas, comprometidos y afirman superar las expectativas de sus clientes.

Además, la firma destaca por la integración de soluciones tecnológicas que optimizan la gestión y aportan agilidad en los procesos, respondiendo a las

exigencias de un entorno cada vez más digitalizado. Asimismo, mantiene un compromiso constante con la actualización normativa y la especialización, lo que le permite operar con solvencia ante escenarios jurídicos complejos.

Su valor diferencial reside en la capacidad de ofrecer un servicio multidisciplinar con un enfoque personalizado, evitando soluciones estandarizadas y priorizando siempre la seguridad jurídica y la eficiencia en la

Gestionan casi un millón y medio de consultas al año a través de más de 800 abogados y una red de 340 despachos por toda España

resolución de cada caso. Este enfoque integral permite a pymes y autónomos centralizar en un mismo servicio necesidades jurídicas, fiscales y de gestión, evitando la dispersión entre distintos proveedores y facilitando una atención más coordinada.

A ello se suma una orientación a la accesibilidad y a la agilidad, apoyándose en la tecnología para acercar el asesoramiento especializado al día a día de empresarios y profesionales.

LexConomy

Se enfocan a la clientela internacional sin dejar de atender a la nacional, lo que les otorga una vasta experiencia en diversas áreas y sectores.



Neus Nájara y David Nájara, socios y fundadores de LexConomy.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2006

ESPECIALIDADES:

LexConomy es un despacho especialista en asesoría fiscal e internacional, tax a personas físicas y jurídicas, además, dentro del ámbito procesal, civil y mercantil, a personas físicas y jurídicas.

SERVICIOS:

Fiscalidad internacional y su planificación jurídica, inversión inmobiliaria, movilidad internacional, derecho mercantil y contratación.

PROFESIONALES: LexConomy está formado por 9 profesionales entre abogados, economistas y personal administrativo.

SOCIOS: David Nájara, asesor fiscal y Neus Nájara, abogada.

París 184, 3º 1ª
08036 Barcelona
Telf. +34 93 467 00 46

info@lexconomy.com
www.lexconomy.com

LexConomy es una firma familiar fundada por los hermanos **Neus y David Nájara**, que continúan siendo socios principales. Ubicados en el centro de Barcelona, la firma ha evolucionado de despacho multidisciplinar a *boutique* especializada, principalmente, con clientela internacional que requiere servicios en *tax, commercial law, investment y labor mobility*.

Pilar fundamental de LexConomy es la adaptación constante a las necesidades de sus clientes, muchas de ellas derivadas de la internacionalización. No obstante, se mantienen los mismos valores que han guiado su relación profesional-cliente: ofrecer un servicio de alto valor añadido, cercanía personal con enfoque práctico, detalle y eficiencia. La firma apuesta por la innovación, integrando tecnologías avanzadas en sus procesos.

SOLUCIONES INNOVADORAS

La diversificación de su clientela es otra característica de LexConomy. Aun ampliando su enfoque hacia el cliente internacional, se ha mantenido al nacional. Cuentan con una vasta experiencia en diferentes áreas y sectores como el alimentario, comercio internacional, formación digital, investigación en salud, inmobiliario y construcción para empresas extranjeras; prestando servicios en contratación mercantil,

planificación sucesoria, procedimientos tributarios, residencia fiscal, responsabilidad civil, familia y gestión de actividades económicas. Asesoran, tanto operaciones cotidianas como complejas operaciones de inversión/desinversión para personas físicas, jurídicas y grupos empresariales.

Hacen sencillo lo complejo, de forma cercana, ágil y resolutiva, sin dejar de lado la excelencia y profesionalidad

La firma ha ampliado su alcance hacia sectores emergentes: derecho digital, *smart contracts* y *blockchain*, lo que les ha permitido mantenerse a la vanguardia del sector y atraer a una clientela exigente que busca conocimiento técnico, eficiencia y soluciones personalizadas.

LexConomy mantiene una filosofía empresarial centrada en el trato cercano con el cliente, haciendo lo difícil, fácil y ofreciendo soluciones ágiles e innovadoras a sus clientes. Reafirman así su compromiso con la excelencia y la adaptación a los cambios del entorno empresarial.

Martín y Asesores

Una historia construida desde la constancia, el aprendizaje continuo y una forma de entender el despacho donde la tecnología solo cobra sentido cuando mejora la relación con las personas.



El equipo de Martín y Asesores entiende de forma muy humana el asesoramiento profesional.

 **MARTÍN Y ASESORES®**

Socio de  iusTime

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2006

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoramiento integral –fiscal, contable, laboral, mercantil y jurídico– a pymes, autónomos y particulares en régimen de iguala continuada.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Además, el despacho desarrolla servicios de consultoría de gestión empresarial con análisis económico-financiero, contratación pública, sucesión y relevo generacional. Cuando un cliente trae un sector nuevo, lo estudian a fondo: esa es su forma de especializarse.

SERVICIOS:

Cinco áreas (fiscal, contable, laboral, mercantil y jurídica) y un solo despacho.

RESPONSABLES DE ÁREA:

Martín Pérez, Carlota Fornell, Moisés Posada, Jesica Sánchez, Alejandro Pérez y Francisco Hernández.

C/ Escritor Francisco Montes Aguilera, 2 Local
1110 – San Fernando (Cádiz)
Tlf. +34 956711591
Movil +34 630 862 222

info@martinyasesores.com
www.martinyasesores.com

Martín y Asesores abrió las puertas del despacho un 3 de enero de 2006. Un mes después, el 6 de febrero, justo el día que cumplía 34 años, entró el primer cliente. Veinte años más tarde, esta persona continúa siendo uno de sus clientes: difícil imaginar un regalo de cumpleaños mejor.

Lo que vino después fue trabajo de hormigas: cliente a cliente, expediente a expediente, y también las primeras complicaciones para consolidar un equipo. Hoy está formado por quince personas.

VALOR HUMANO COMO EJE

El punto de inflexión llegó con ACCOUNTEX. Aquel primer viaje a IFEMA fue como pisar tierra desconocida: dos días dando vueltas, alucinando con lo que se veía y descubriendo algo que no se esperaban: que la propia competencia compartía conocimiento sin reservas.

De allí salieron con varios referentes, entre ellos Víctor Pérez, con Bitrix24 ya decidido como CRM, y con el entorno Suite Loop –Bilooop y Kairos– por delante.

El equipo de Martín y Asesores es protagonista de una firma que combina cercanía, innovación y una forma muy humana de entender el asesoramiento profesional: personas atendiendo a personas.

Esa es la obsesión de la firma. Y, por delante de todo, está la gente que cada día llega al despacho con la ilusión de un trabajo bien hecho: el joven equipo que pone alma a Martín y Asesores. Conocen al cliente hasta el último detalle.

Quien tiene un asesor, tiene un amigo. Y detrás, un equipo joven, veinte años de oficio y la tecnología bien aplicada para acompañar

Una llamada puede ser, tanto para resolver una duda fiscal, como para preguntar por aquella dolencia. No dudamos en enviar un ramo de flores cuando nace un hijo o el abrazo cuando falta un ser querido.

Sobre esa base humana se sostiene la otra mitad del despacho: el dato al detalle y la tecnología bien aplicada.

En Martín y Asesores trabajan con Bitrix24 como CRM y con Bilooop, que su equipo de marketing quiso que hablara español: así nació MARTIA, la plataforma con la que el cliente les identifica, propuesta por Víctor Pérez, CEO de Adiss, y acogida con entusiasmo.

Mateos Legal

Firma de abogados y economistas que ofrece soluciones a medida de las necesidades jurídico-económicas de sus clientes.



El equipo de Mateos Legal trabaja para dar soluciones eficaces a sus clientes.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2001

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Societario-mercantil, derecho de empresa, fiscal, civil, laboral y M&A.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Económico financiero, contable, empresa familiar, inmobiliario, *compliance*, derecho digital y *ecommerce*.

SOCIOS: Héctor Mateos Pueyo, David Freixes Molero, Cristina Carrasco Manzaneda, Jorge Fayos Crespo, Francisco Javier Comabella Oltra, Raúl Alonso Capdevila, Montserrat Llauredó Sanahuja y Xavier Esteras Serra.

Gran Vía de les Corts Catalanes
645, 1º-2º. 08010 Barcelona.
Telf. + 34 93 476 00 50
Fax. +34 93 207 67 65

www.mateos.legal
info@mateos.legal

Fundada en 2001, **Mateos Legal** es una firma con vocación de servicio a empresas, particulares y también a personas emprendedoras y autónomas. Sus clientes encuentran en este despacho un apoyo y un asesoramiento integral en todo lo que puedan necesitar dentro del ámbito jurídico-empresarial.

Es una firma en crecimiento, que pone a disposición de sus clientes un equipo multidisciplinar de abogados y economistas experto en cada área del derecho y de la realidad económica, nacional e internacional.

El futuro de Mateos Legal pasa por mantener la estrategia de crecimiento vía integración de otros despachos con igual filosofía de servicio y ampliar sinergias con despachos internacionales con los que tiene una estrecha colaboración.

ALTAMENTE COMPROMETIDOS, DE PRINCIPIO A FIN

Porque saben que la tranquilidad del cliente no tiene precio, la firma está a su disposición para aportarle información, asesoramiento y una proactividad que permitirá adelantarse a posibles situaciones adversas.

Ofrecen un asesoramiento de calidad que solo es posible porque cuentan con un profundo conocimiento sectorial y de la realidad jurídico

empresarial que le rodea. En Mateos Legal saben que cada proyecto es único y especial, pero en el mundo del emprendimiento, mucho más. El tiempo es oro y la burocracia ralentiza muchas iniciativas con futuro.

SOLUCIONES A MEDIDA PARA PERSONAS EMPRENDEDORAS

En Mateos Legal dejan a sus clientes centrarse en lo que más le apasiona, su proyecto empresarial, encargándose ellos de los aspectos más burocráticos y legales.

Estudian cada caso, de forma individual, convirtiéndose en socios de sus clientes para ofrecerles el mejor servicio

Asimismo, ofrecen un enfoque global para las startups, a las que acompañan en sus diferentes fases de crecimiento.

Para ello, cuentan con un equipo de abogados y abogadas multidisciplinar con amplia experiencia en este servicio de asesoramiento jurídico a startups, empresas digitales, así como en el *ecommerce*.

Miquel Valls Economistes

**ASESORES FISCALES
Y FINANCIEROS**

La mejor forma de administrar una empresa es compartir su gestión para tomar las mejores decisiones y optimizar resultados.



Miquel Valls Durán, con parte del equipo de Miquel Valls Asesores Fiscales y Financieros.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1998

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoría financiera y fiscal-contable.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Outsourcing, agencias de viajes, sociedades patrimoniales y filiales de empresas extranjeras.

PROFESIONALES:

Miquel Valls Durán, Joan Valls Durán, Xavier Valls Sáez, Carles Del Valle Mampel y Alberto Palencia García.

Consell De Cent, 341; Pral - 2ª
08007 Barcelona
Telf. + 34 93 487 65 90

Info@miquelvalls.com
www.miquelvalls.com

Miquel Valls, fundador del despacho, empezó su actividad laboral en el sector de la banca mientras realizaba su formación académica como economista y auditor. A partir de 1985, inició su experiencia como profesional de la asesoría y en 1990 abandonó la banca para dedicarse de pleno a la asesoría fiscal, contable y financiera. En 1994, fundó Miquel Valls Economistes, integrando profesionales especializados en el sector de la administración y la gestión de empresas.

En 2008, adquirió otro despacho profesional, también en Barcelona, que incorporó como una delegación más. Dos años más tarde, ambas oficinas se integraron en unas nuevas instalaciones en el centro de Barcelona, sede actual.

En 2018, incorpora a su grupo otro despacho especializado en la gestión de agencias de viajes, integrando profesionales especializados en dicho sector. Con más de 25 años de experiencia, la calidad sigue siendo una prioridad para este equipo de profesionales.

EXTERNALIZAR PARA OPTIMIZAR

Su filosofía de trabajo se basa en el *outsourcing* (externalización de un servicio). Fue la clave para optimizar la gestión de una empresa, por diversos motivos:

- Conocimiento real de los auténticos problemas de la empresa.

- Propuesta de soluciones inmediatas.
- Mayor eficacia en la toma de decisiones por parte de la dirección.
- Reducción de costes de gestión y financieros y mejora en la gestión de recursos humanos.

Su filosofía de trabajo se basa en la externalización de servicios a las empresas

Externalizar permite controlar los problemas de un negocio, compartiendo su gestión, para tomar mejores decisiones y optimizar los resultados, en contraste con el servicio de asesoría tradicional que se limita a contestar las preguntas del cliente sin conocer en profundidad las necesidades de cada empresa.

SERVICIOS DEL DESPACHO

- Asesoría financiera, fiscal y contable.
- Gestión de patrimonios, filiales extranjeras y agencias de viajes.
- Auditorías.
- Riesgos laborales.
- Asesoramiento jurídico y laboral.
- Protección de datos.
- Compra-venta de inmuebles.
- Intermediación con entidades financieras y subvenciones.

MZG Asesores

Además de trabajar en el asesoramiento a pymes, realizan inversiones y participan en empresas, lo que les da una visión global y real de las necesidades de sus clientes.



El despacho, ubicado en Madrid, cuenta con 25 empleados y asesora a más de 600 empresas.

MZG ASESORES

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1993

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Consultoría fiscal, laboral y jurídica de empresas.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Consultoría fiscal, laboral y jurídica para empresas. Despacho de abogados propio, con expertos en Derecho Laboral, Mercantil, Administrativo y Civil, así como en Fusiones y Adquisiciones. Asesoramiento internacional. Inversiones y participación en empresas y franquicias, lo que les aporta una perspectiva única y realista sobre los retos empresariales.

PROFESIONALES:

Carlos García (área fiscal), Milagros Rubio (área laboral) y Javier Rodríguez (área jurídica).

OFICINAS:

- Torre de Cristal, Paseo de la Castellana 259 C, Planta 18 28046 Madrid. Tel.: 91 048 93 53
- Calle Aguacate 41. Edificio A2 Planta 4 Locales 7-8 28054 Madrid Tel.: 91 565 09 04
- Calle de la Plata 70, 28550 Torrejón de Ardoz. Tel.: 688 92 82 86

mzg@mzgasesores.es
<https://mzgasesores.es>

Desde 1993, MZG Asesores acompaña a empresas en su desarrollo profesional, ofreciendo soluciones integrales en consultoría fiscal, laboral y jurídica. Su experiencia y visión global les permite entender las necesidades reales de sus clientes y aportarles valor en cada etapa de su negocio.

Además, desde 2010, realizan inversiones y participación en empresas y franquicias de diversos sectores, lo que les ofrece una visión global y realista de las necesidades que tienen las personas empresarias.

La firma también ofrece a empresas asesoramiento internacional especializado, sobre todo, en Reino Unido y Portugal.

EQUIPO Y CULTURA EMPRESARIAL

MZG Asesores está formado por un equipo multidisciplinar con más de 30 años de trayectoria, formado por 25 profesionales que asesoran a más de 600 empresas de distintos sectores.

Su evolución ha sido posible gracias a la confianza y recomendaciones de los clientes, lo que les ha permitido ampliar servicios y especializarse en nuevas áreas. En MZG Asesores creen en una cultura empresarial basada en cuatro pilares:

• **Cercanía:** trabajan desde la confianza y el trato personalizado, fundamentales para un asesoramiento eficaz.

• **Profesionalidad:** se comprometen con el bienestar y el éxito de sus clientes, buscando siempre las mejores opciones para su empresa.

• **Claridad:** explican cada acción y decisión de forma transparente, para que el cliente entienda el porqué desde el primer momento.

Asesoramiento profesional, cercano y adaptado a las necesidades de tu empresa para ayudarte a crecer

• **Experiencia:** actúan como un departamento externalizado, pero perfectamente integrado en el negocio de cada cliente.

INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

Desde este despacho, apuestan por la tecnología como herramienta clave.

Los clientes con los que trabajan disponen de un portal empresarial integrado con su ERP, donde pueden consultar, en tiempo real, su contabilidad, facturas, nóminas, cuadro de mandos y también, el estado de sus declaraciones.

navarro

Es una firma legal que transforma el asesoramiento en estrategia y se convierte en un aliado clave en el crecimiento y éxito de sus clientes.



Samuel L. Navarro, socio fundador de este despacho legal.

navarro

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2016

ESPECIALIDADES:

navarro es una firma especializada en asesoramiento empresarial, así como en derecho tributario, mercantil, laboral, M&A y procesal.

SERVICIOS:

Asesoramiento en Fiscal-Contable, Laboral, Mercantil y M&A.

SOCIOS: Samuel L. Navarro

C/Ausiàs March, 36-40, Principal, 08010, Barcelona

OTRAS OFICINAS: Madrid, Girona, Lleida, Tarragona, Palma de Mallorca, Zaragoza y Valencia.

Telf.: +34 93 459 36 00

Móvil: +34 620 27 35 52

www.nrrro.es

comunicacion@nrrro.es

navarro es una firma legal innovadora dedicada a ofrecer servicios de asesoría empresarial y jurídica a todo tipo de empresas de alcance nacional e internacional.

Es el resultado del esfuerzo y la visión de un apasionado del derecho, **Samuel L. Navarro**, que soñó con crear un gran despacho de abogados y economistas: dinámico, con alto valor jurídico, orientado al talento y con un fuerte compromiso social.

Durante sus primeros ocho años de trayectoria, la firma formó parte del Grupo OBN&, desde su fundación en 2016.

En 2025, iniciaron una nueva etapa como firma completamente independiente, y desde entonces han seguido creciendo de forma exponencial.

APORTAR VALOR REAL

Hoy, **navarro** está formado por más de 60 profesionales, cuenta con la confianza de más de mil clientes y ha superado una facturación anual de 4 millones de euros.

Creen que estas cifras, no solo hablan de su recorrido, sino que también reflejan con claridad la dirección que quieren seguir: ofrecer servicios de calidad a la altura de las expectativas de sus clientes, crecer con solidez y aportar valor real. Impulsados por la innovación y el espíritu emprendedor

de su socio y grandes profesionales, representan una nueva manera de entender, tanto el ejercicio del derecho como la gestión empresarial.

Lejos del enfoque tradicional de una gestoría, **navarro** transforma el asesoramiento en estrategia, y la estrategia en resultados. Se implican en el crecimiento de cada cliente como un aliado empresarial, orientado a su éxito y preparado para los retos de un entorno competitivo y cambiante.

Representan una nueva manera de entender, tanto el ejercicio del derecho como la gestión empresarial

Desde este despacho apuestan por la tecnología, la especialización y la cercanía, para ofrecer un servicio 360°. Es por ello que invierten en herramientas digitales que sirven para optimizar procesos, impulsar la eficiencia y fortalecer su capacidad de respuesta.

Además, creen en la importancia del talento humano y huyen de las estructuras jerarquizadas de los despachos tradicionales.

Orejana

Su objetivo es ofrecer asesoramiento integral orientado a potenciar empresas con una gestión innovadora, ofreciendo soluciones ágiles a la complejidad normativa en áreas de fiscalidad, laboral y jurídica.



El equipo multidisciplinar de Orejana ofrece experiencia y un enfoque integral en distintas áreas del Derecho.

OREJANA

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1952

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoramiento empresarial.

SERVICIOS:

Asesoría fiscal y tributaria, laboral, servicios legales y societarios, planificación financiera, consultoría empresarial y facturación electrónica.

PROFESIONALES:

Alicia Martín (socia directora).

Avda. Acueducto 13- 1º izda.

40001 Segovia

Tel: 921 43 15 11

Móvil: 690 92 67 35

www.gestoriaorejana.es

hola@gestoriaorejana.com

Fundada en 1952 por José Luis Martín Orejana, la firma Orejana se ha consolidado como un referente en asesoramiento y gestión empresarial.

Con más de siete décadas de experiencia, el despacho destaca por su compromiso con la excelencia y satisfacción del cliente, ayudando especialmente a pymes y personas emprendedoras bajo la dirección de Alicia Martín.

Orejana no solo ofrece servicios, sino que ofrece soluciones, actuando como un socio estratégico para conseguir que las empresas alcancen su máximo potencial.

INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

Su gama de servicios incluye la asesoría fiscal y contable, asesoría laboral, gestión administrativa, servicios legales y societarios, planificación financiera, consultoría empresarial, *compliance*, así como la facturación electrónica.

La innovación es clave para Orejana, que incorpora tecnología avanzada como portal cliente y sistemas de facturación electrónica, permitiendo soluciones personalizadas.

Esta fusión de tecnología y experiencia les permite ofrecer soluciones eficientes y personalizadas, adaptadas a las necesidades específicas de cada cliente.

Su equipo, altamente cualificado, comparte una visión holística del mundo empresarial, minimizando riesgos legales y optimizando la eficiencia fiscal.

Aspiran a ser reconocidos por la innovación, la profesionalidad y por la ética empresarial

Orejana se basa en tres valores fundamentales:

- Innovación para anticiparse a las necesidades del mercado.
- Profesionalidad en cada interacción
- Y un firme compromiso con la ética empresarial.

Además, mantiene un fuerte compromiso social, participando activamente en proyectos comunitarios.

Orejana apuesta por servicios ágiles y eficientes, y no solo gestiona obligaciones administrativas, sino que también acompaña a sus clientes hacia un crecimiento sostenible.

Su combinación de experiencia y mentalidad innovadora la convierte en un aliado esencial para las pymes en la era digital, potenciando su crecimiento y eficiencia de sus negocios.

RIERA Consulting

El despacho alicantino ofrece el mejor asesoramiento a empresas, además de ser especialistas en fiscalidad internacional.



Riera Consulting lleva más de 45 años ofreciendo sus servicios desde su fundación, en 1978.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1978

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoramiento jurídico, laboral y fiscal. Otras Especialidades: Fiscalidad internacional, fiscalidad de los funcionarios internacionales y de las instituciones de la Unión Europea.

SERVICIOS:

Abogacía, asesoramiento jurídico, tributario y laboral.

SOCIO DE LA FIRMA: Víctor Riera Pastor. Socio y fundador de la firma. Doctor y Licenciado en Derecho por la Universidad de Alicante. Abogado en ejercicio desde 2001, especialista en fiscalidad internacional, civil y derecho laboral. Experto en el régimen fiscal de los funcionarios de la Unión Europea e internacionales.

Moratin, 21, Esc.Izq., Entlo: Of.2-4
03008 Alicante
Telf. + 34 965 92 91 94
Fax. 965 92 94 62

riera@rieraconsulting.es
www.rieraconsulting.es
www.linkedin.com/company/riera-consulting-abogados-y-asesores-fiscales-sl

Riera Consulting es el resultado de más de cuarenta y cinco años de dedicación y compromiso.

Fundado en 1978 y actualmente dirigido por **Víctor Riera Pastor**, Doctor en Derecho y abogado especialista en fiscalidad, la firma ofrece un **asesoramiento jurídico, fiscal y laboral** integral a empresas, profesionales y particulares, combinando experiencia, ética y excelencia técnica.

MIRANDO A EUROPA

El despacho destaca por su enfoque integral en:

- **Abogacía y asesoramiento jurídico:** soluciones a medida en Derecho civil, mercantil, laboral y tributario.
- **Asesoramiento empresarial:** gestión contable, laboral y fiscal completa para empresas.
- **Fiscalidad internacional:** referencia nacional en el asesoramiento a empresas y con amplia experiencia y formación en regímenes especiales como el de los funcionarios europeos e internacionales y residentes con obligaciones transnacionales.

Riera Consulting garantiza la atención en **cuatro idiomas (español, inglés, alemán y francés)**, ofreciendo un

servicio personal, global y adaptado a las necesidades de clientes nacionales e internacionales.

Esta vocación multilingüe e internacional refuerza su papel como despa-

Su trabajo se distingue por la excelencia y la implicación personal en cada caso

cho pionero en fiscalidad europea.

La firma se rige por los principios deontológicos de la abogacía y basa su actuación en la honestidad, la transparencia y la implicación personal en cada caso. Su equipo multidisciplinar combina formación continua y tecnología avanzada para ofrecer el máximo nivel de calidad y cercanía en el trato con el cliente.

LIDERAZGO Y RECONOCIMIENTO

Riera Consulting ha liderado en España diversas acciones ante las instituciones europeas en defensa de la legalidad fiscal, siendo referente en temas como el tratamiento de los 'nómadas digitales'.

Este compromiso con la justicia y la equidad fiscal es una seña de identidad del despacho.

Securex RRHH

La firma, antes llamada GM Integra, se ha orientado hacia un nuevo modelo de externalización laboral conectada. El objetivo es hacer más sencilla, eficiente y preparada la gestión laboral.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1982

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Consultoría laboral.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Servicios BPO de personal, asesoramiento legal, formación en RRHH y tecnología para la digitalización de procesos.

PROFESIONALES:

Maica Enrique Valencia.

- ST Fruitos de Bages (Carrer de Pedraforca 3, 2ª. Pol. Ind. Casanova Sant Fruitos de Bages (Manresa)
- Av. de Francesc Macia, 60. 2-2 Torre Millenium (Sabadell)
- Telf. + 34 938 72 69 44
- Av. Diagonal, 405 Bis; 8-A (Barcelona)

MADRID:

Av. Alberto Alcocer, 46-B. 6-A
Telf. + 34 91 278 31 94

ZARAGOZA:

Madre Rafols 2, planta 8, oficina 4

SEVILLA:

Av. San Francisco Javier, 24 (edificio Sevilla 1), 9ª planta (Sevilla)

TARRAGONA:

Reus: Avenida Sant Jordi, 1 (Reus)

www.securexrrhh.com
www.securexspain.com

Securex RRHH forma parte de Securex Spain, integrado en un grupo internacional con presencia en 20 países y una capacidad de gestión de alrededor de 300.000 nóminas al mes.

Esta trayectoria y dimensión internacional refuerzan su apuesta por combinar experiencia, conocimiento especializado y tecnología para ofrecer soluciones laborales adaptadas a las necesidades de las empresas.

EXTERNALIZACIÓN CONECTADA

Securex RRHH evoluciona de GM Integra, manteniendo su esencia, cercanía y compromiso con el cliente, pero dando un paso adelante hacia un nuevo modelo de externalización laboral conectada. Una propuesta que va más allá de la gestión tradicional de nóminas y que busca transformar la manera en que las organizaciones gestionan sus procesos laborales y sus equipos.

Su modelo se basa en tres pilares: **profesionales, tecnología y conexión.** Integra profesionales especializados que trabajan como una extensión de los equipos de sus clientes, aportando conocimiento y capacidad de respuesta. Automatiza procesos para ganar eficiencia, anticipar incidencias y reducir tareas administrativas.

Y además, conecta sistemas y plataformas para que la información fluya de forma ágil, segura y coherente entre

todos los actores implicados. El objetivo es que cada empresa pueda operar con un único ecosistema laboral, en el que nóminas, administración de personal, asesoramiento jurídico, cumplimiento normativo, igualdad y soluciones para empleados estén conectados y coordinados.

Gracias a la tecnología, conecta sistemas, personas y plataformas para que cada empresa pueda operar con un único ecosistema laboral

Así, Securex RRHH apuesta por una externalización más estratégica, proactiva y colaborativa, que no solo resuelve las necesidades del día a día, sino que también ayuda a anticipar retos, mejorar la toma de decisiones y liberar recursos internos: **un partner integral que conecta personas, procesos y tecnología para hacer más sencilla, eficiente y preparada la gestión laboral.**

Con este enfoque, Securex RRHH convierte la gestión laboral en una función más conectada, ágil y estratégica, donde las personas, los datos y la tecnología trabajan conjuntamente para impulsar la eficiencia y el crecimiento empresarial.

SELLARÈS ASSESSORS

Su labor consiste en facilitar y hacer posible el desarrollo empresarial y económico de todos sus clientes.



Oficinas de Sellarès Assessors, en Barcelona.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1968

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoramiento y consultoría empresarial.

SERVICIOS:

Asesoramiento fiscal-tributario, contable, laboral, legal e inmobiliario. Consultoría económico-financiera, organización y personas, cumplimiento normativo, gestión de procesos y planificación estratégica.

SOCIOS:

Xavier Sellarès, Josep María Sellarès y Sergi Laborda, con una amplia trayectoria en asesoramiento empresarial y dirección de despachos profesionales.

Còrsega, 381, 1ª planta
08037 Barcelona
Telf. + 34 93 467 44 67

info@sellaresga.com
www.sellaresga.com

SELLARÈS ASSESSORS es un despacho profesional con más de cinco décadas de trayectoria, especializado en ofrecer servicios integrales de consultoría y asesoría para pequeñas y medianas empresas. Destacan por:

- Proveer **asesoramiento personalizado** a empresarios y autónomos adaptados a las necesidades específicas de cada cliente en los ámbitos fiscal-tributario, contable, laboral, legal e inmobiliario.
- Ofrecer **consultoría estratégica**, apoyando a empresarios y directivos en la toma de decisiones en áreas clave como economía y finanzas, recursos humanos, cumplimiento normativo, gestión del riesgo, organización empresarial y transformación de procesos.

Su prioridad es el compromiso con los clientes, guiándose siempre por valores profesionales fundamentales como la ética, la competencia, la independencia, la calidad y la objetividad.

VALOR HUMANO

Crean firmemente que el verdadero motor de la organización son las personas.

Su filosofía se centra en potenciar el talento y el compromiso de su equipo, conscientes de que el desarrollo personal y profesional es clave para alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa. Facilitan la conciliación laboral y familiar mediante políticas flexibles de horario, teletrabajo y permi-

sos. Promueven un entorno de trabajo inclusivo, donde las capacidades de cada persona se reconocen y se fomentan a través de planes de formación continua y oportunidades de desarrollo profesional.

El compromiso de la firma va más allá del crecimiento económico.

Acompañan a empresas, autónomos y familias empresarias en las diferentes etapas de su crecimiento

Apuestan por el bienestar de su propio equipo, creando un ambiente colaborativo y estimulante que permita a cada persona dar lo mejor de sí misma, contribuyendo así al éxito colectivo de la empresa. Están convencidos de que el valor humano, alineado con la sostenibilidad y la innovación, impulsa esta organización hacia el futuro.

El despacho orienta toda su actividad desde la perspectiva de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), agenda 2030. Todo ello se traduce en un acompañamiento cercano, riguroso y estratégico que permite a las empresas tomar mejores decisiones en entornos cada vez más complejos.

SMARTLOU Abogados

Enfoque jurídico innovador, cercano y resolutivo, combinando excelencia técnica con atención personalizada y digital en todo el territorio nacional.



José Carlos Pérez Arias,
fundador de la firma.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2021

ESPECIALIDADES:

Derecho mercantil, Penal económico, Administrativo, Laboral y Civil.

SERVICIOS:

Atención y resolución de consultas jurídicas, reclamaciones extrajudiciales, intervención en procedimientos y trámites ante la Administración, defensa legal y representación en conflictos jurídicos, acompañamiento legal en proyectos con base tecnológica o componentes innovadores, asesoramiento en asuntos jurídicos relacionados con el deporte, protección de derechos y propiedades, gestión de asuntos familiares, administración de fincas y gestora administrativa.

PROFESIONALES: José Carlos Pérez y Félix Hipólito Duque.

Calle Rioja nº 13, 1º C
41001 – Sevilla
Telf. +34 654 146 579

info@smartlou.com
<https://smartlou.com>

SMARTLOU Abogados es un despacho jurídico joven e innovador, fundado en Algeciras por **José Carlos Pérez Arias**, colegiado nº 15.817 del Ilustre Colegio de Abogados de Sevilla, y en la actualidad con sede central en Sevilla.

Con una visión moderna del ejercicio legal, el despacho se especializa en **Derecho Administrativo, Penal y Deportivo**, destacando por su enfoque personalizado y compromiso con la excelencia.

A lo largo de su trayectoria, SMARTLOU ha brindado asesoramiento tanto a particulares como a empresas, colaborando con otros profesionales del sector para ofrecer soluciones jurídicas integrales.

La firma combina la atención presencial en sus distintas oficinas con servicios *online*, adaptándose a las necesidades de sus clientes en toda España.

La profesionalidad, solvencia e imaginación jurídica de su equipo son pilares fundamentales que han consolidado a SMARTLOU como un referente en el ámbito legal contemporáneo.

CULTURA EMPRESARIAL

En SMARTLOU Abogados, la cultura empresarial se basa en la cercanía, la innovación y el compromiso ético con cada cliente. El despacho también apuesta por una abogacía moderna,

dinámica y humana, en la que la confianza mutua es la base de toda relación profesional.

La firma promueve un trato directo, accesible y transparente, alejándose de formalismos innecesarios y adaptándose a las nuevas formas de comunicación y asesoramiento jurídico.

El despacho apuesta por la abogacía moderna, en la que la confianza mutua es base de toda relación profesional

Cada miembro del equipo comparte una vocación de servicio orientada a la resolución eficaz de problemas legales, con creatividad y rigor técnico.

Además, se fomenta la formación continua y la colaboración entre profesionales para ofrecer un servicio integral y de alta calidad.

SMARTLOU cree en el valor de la empatía y la honestidad como herramientas para construir relaciones duraderas, tanto con clientes como con colaboradores, consolidando una identidad jurídica diferente: comprometida, resolutiva y alineada con los retos del siglo XXI.

TAX Economistas y Abogados

El grupo catalán, fundado hace más de 35 años, asesora a miles de empresas de toda España, en relaciones basadas en la confianza y la calidad.



Tax cuenta con seis oficinas propias y 48 asociadas.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1988

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoramiento integral a pymes a nivel fiscal, contable, laboral y legal.

SERVICIOS:

Fiscal, contable, laboral, legal, auditoría, seguros y gestoría.

Alemania, 14.
17600 Figueres (Girona)
Telf. + 34 972 677 254 y
902 365 500

marketing@tax.es
www.tax.es

TAX Economistas y Abogados fue fundada en agosto de 1988 en la ciudad de Figueres (Girona) por **Joan Girone-Illa**, economista y auditor de formación.

El despacho se ha especializado en el asesoramiento y gestión de pequeñas y medianas empresas en las áreas fiscal, laboral, contable, legal, auditoría, gestión de la calidad-ISO, recursos humanos, trámites, protección de datos y correduría de seguros.

A partir de 1991 comenzó su desarrollo con la apertura de nuevas oficinas propias.

Dados los buenos resultados que fueron obteniendo, en 1994, se puso en marcha la política de expansión a través del régimen de franquicia. Durante 1995, TAX abrió sus primeras oficinas franquiciadas en Cataluña y su expansión en el resto de la península se inició en 1996, creando el Grupo TAX Economistas y Abogados.

RELACIONES DURADERAS

En la actualidad, TAX cuenta con seis oficinas propias, 48 oficinas asociadas y más de 600 profesionales entre abogados, economistas y graduados sociales, así como una cartera de clientes de más de 50.000 empresas.

La misión de TAX Economistas y Abogados es impulsar una organización de asesoramiento empresarial, para ofrecer un servicio integral a pymes y

grandes empresas, con el objetivo de resolver las necesidades del empresario y que les permita obtener relaciones a largo plazo, basadas en la confianza, la calidad y la profesionalidad.

**Prestan un servicio
integral a empresas para resolver
así todas sus necesidades**

VOCACIÓN DE SERVICIO Y FORMACIÓN CONTINUADA

Entre las cualidades de este despacho profesional, destacan la consciencia de grupo y el espíritu de equipo. Esto es algo que consiguen a través de una dirección participativa, así como la formación continuada para mantener la calidad y el compromiso con el cliente.

Otros de los valores de TAX Economistas y Abogados son la vocación de servicio de la empresa, así como del equipo que lo forma, la honestidad, el respeto a la legalidad vigente, así como la aplicación de los principios deontológicos.

Los distingue también la actitud positiva del equipo hacia el trabajo, clientes y compañeros.

TORO Abogados

Cuenta con más de 30 abogados especializados trabajando para garantizar el acceso a la justicia y la protección de los derechos de sus clientes.



Sergio Toro,
socio director,
con parte del
equipo de Toro
Abogados.

Toro

ABOGADOS DESDE 1975

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1975

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Incapacidad permanente y laboral.

SERVICIOS:

Derecho laboral y de la Seguridad Social, reclamaciones, seguros, penal y familia.

PROFESIONALES: Más de 45 profesionales. Socio director: Sergio Toro.

BARCELONA

C/ Consell de Cent, 276, 2ª planta
Telf.: 93 467 55 67

MADRID

C/ Velázquez, 46, 4º Izquierdo
Telf.: 91 737 00 45

SEVILLA

Av. San Francisco Javier, 24, 2ª planta, módulo 15
Telf.: 95 544 34 43

VALENCIA

C/ de les Barques, 2, Ciutat Vella
Telf.: 96 066 42 22

MONTCADA I REIXAC

C/ Mayor, nº 30, bajos
Telf.: 93 564 31 16

info@bufetetoro.com
www.bufetetoro.com

Toro Abogados es un despacho de abogados de tradición jurídica con 50 años de experiencia, fundado con la misión de defender los intereses de aquellos que más lo necesitan.

Desde sus orígenes, la firma se ha caracterizado por ofrecer una atención cercana y profesional a sus clientes, posicionándose como un referente en el sector.

A lo largo de los años, ha ido evolucionando para abarcar una amplia variedad de especialidades dentro del ámbito jurídico, manteniendo siempre un alto nivel de compromiso y responsabilidad, y abriendo distintas oficinas en territorio nacional.

EN MANO DE LOS MEJORES

El reconocimiento profesional que Toro Abogados ha obtenido en el sector se debe a su enfoque serio y riguroso, sumado a la cercanía y comprensión de sus abogados.

Hoy en día, el despacho cuenta con **más de 40 abogados especializados**, trabajando en distintas ciudades para garantizar el acceso a la justicia y la protección de los derechos de sus clientes.

Además, Toro Abogados ha integrado la tecnología en su modelo de trabajo, lo que permite una gestión eficiente y ágil de los casos, facilitando la comunicación con los clientes y mejorando

la eficacia de los procesos legales. Toro Abogados se distingue por su excelencia, determinación y compromiso con los resultados. “Nos gusta ganar, y lo demostramos en cada caso. Sin excusas, solo resultados”.

Con más de 50 años de experiencia, su equipo de abogados está preparado para enfrentar los retos más complejos y convertirlos en historias de éxito.

“Nos diferenciamos por ofrecer un servicio cercano, especializado y comprometido con la defensa de los derechos de nuestros clientes”

SOLUCIONES RÁPIDAS Y EFICACES

Cada caso recibe la atención que merece gracias a un enfoque personalizado y cercano, adaptado a las necesidades específicas de cada cliente.

Toro Abogados no es solo un despacho, es un aliado en la lucha por tus derechos.

Con presencia en Barcelona, Madrid, Sevilla, Valencia y Montcada, siempre buscan la innovación para ofrecer soluciones rápidas y eficaces, manteniendo el compromiso total con cada caso.

TUDÓN Abogados

Especializados en derecho laboral y asesoramiento estratégico en esta materia. El despacho busca ofrecer un servicio personalizado y cercano, así como innovador.



José Miguel Tudón es socio fundador de este despacho con oficinas en Castellón y Valencia.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2004

ESPECIALIDADES:

Derecho laboral, Derecho civil y mercantil, especialmente en materia contractual, responsabilidad civil y asesoramiento a empresas.

SERVICIOS:

Negociación de convenios colectivos, realización de auditorías laborales y asesoramiento estratégico en materia laboral, complementando su actividad con una sólida experiencia procesal en defensa de los intereses de sus clientes ante los tribunales.

SOCIO FUNDADOR:

José Miguel Tudón

C/ Navarra 40, entresuelo
12002 - Castellón
Telf. +34 96 42 911 63

C/ Colón 1-7
46004 - Valencia
Telf. +34 96 429 11 63

jmtudon@tudonabogados.com
www.tudonabogados.com

José Miguel Tudón inició su trayectoria profesional en 1987 y actualmente desempeña el cargo de socio fundador de Tudón Abogados.

En 2019, el Tribunal de Arbitraje de la Comunidad Valenciana le designó por unanimidad como integrante del cuerpo arbitral, el cual está compuesto por personas de reconocida experiencia en el campo de las relaciones de trabajo.

SERVICIOS Y ESPECIALIDADES

Tudón Abogados ofrece servicios especializados en la negociación de convenios colectivos, realización de auditorías laborales y asesoramiento estratégico en materia laboral, complementando su actividad con una sólida experiencia procesal en defensa de los intereses de sus clientes ante los tribunales.

El despacho está especializado en Derecho Laboral, ofreciendo asesoramiento integral en relaciones laborales y defensa jurídica.

También presta servicios en Derecho Civil y Mercantil, especialmente en materia contractual, responsabilidad civil y asesoramiento a empresas.

CULTURA EMPRESARIAL

La cultura empresarial de Tudón Abogados se distingue por su enfoque absoluto en el cliente, situándolo en

el centro de todas sus decisiones y acciones.

El despacho busca, no solo resolver problemas legales, sino ofrecer una experiencia que supere las expectativas, generando un impacto positivo y memorable.

“Ponemos en valor nuestra experiencia en derecho laboral, siendo parte de nuestro ADN como empresa de servicios jurídicos”

Inspirados en modelos de excelencia en atención al cliente, el equipo de Tudón Abogados se esfuerza por brindar un servicio personalizado, cercano y excepcional, que haga sentir a cada cliente escuchado, comprendido y prioritario.

Esta filosofía se traduce en soluciones innovadoras, trato humano y una dedicación constante a la mejora continua.

El objetivo del despacho es que cada interacción provoque una reacción de admiración y satisfacción genuina, consolidando relaciones de confianza a largo plazo.