



Manuel Lamela Fernández
Socio-director de Accountax Madrid

La empresa familiar: mayor protección ante Hacienda por el Tribunal Supremo

Frente a la sensación de desprotección e inseguridad jurídica ante Hacienda que cada vez tienen más contribuyentes hay que decir que, de vez en cuando, nuestro Tribunal Supremo nos reconforta. En esta ocasión, se han dictado recientemente varias sentencias de enorme trascendencia que suponen un balón de oxígeno frente a Hacienda y una reafirmación para la empresa familiar, esencial en nuestro tejido productivo, y que vienen de alguna manera a dar la razón a los que, como yo, manteníamos ciertos criterios ante nuestros clientes que siempre pensamos que eran lógicos y defendibles ante los tribunales, aunque fueran contrarios al criterio de la inspección. Las resoluciones, entre otras, son las sentencias 637/2026 y 640/2026, que, junto a otras y a la abundante doctrina, nos permiten hoy seguir sosteniendo, con mayor seguridad jurídica, una serie de criterios en materia de creación de empresas y grupos familiares.

Por ejemplo, hasta ahora, Hacienda exigía que, para que una sociedad de alquiler de inmuebles fuera considerada "actividad económica" (y así disfrutar de exenciones fiscales), debía tener un empleado con contrato laboral, a jornada completa, en su propia plantilla. Pues bien, el Supremo establece que este requisito se entiende cumplido si el empleado está contratado por la sociedad holding o por otra empresa del grupo, siempre que exista una "unidad económico-funcional". Es decir, ya no es necesario que cada filial tenga su propio empleado si el grupo, como estructura empresarial, dispone de los medios humanos suficientes para gestionar la actividad patrimonial del mismo. Por su parte, con una lógica aplastante que antes no admitía siempre Hacienda, en la sentencia 956/2025, el Supremo determina que si una empresa cumple los requisitos legales (tener un local y un empleado), la Administración no puede denegar los beneficios fiscales alegando que "no hay suficiente carga de trabajo" para ese empleado. Antes, Hacienda solía inspeccionar cuántas facturas se emitían o cuántos contratos se firmaban para decir, en no pocas ocasiones, que el empleado era "innecesario". El TS dice hoy que basta con cumplir el requisito formal del contrato.

La jurisprudencia consolida la aplicación de dos beneficios fiscales vitales para la supervivencia de estas empresas: en el Impuesto sobre el Patrimonio, la exención del valor de las participaciones; y en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, la reducción de hasta el 95% (o más, según la Comunidad Autónoma) en la base imponi-



ble al transmitir la empresa a la siguiente generación. En todo caso, nunca olvidemos que sigue siendo fundamental demostrar claramente ante Hacienda que existe una estructura real con contenido económico operativo y no una mera sociedad "pantalla" para evitar impuestos. De cualquier modo, la anterior jurisprudencia tiene especial importancia para una sociedad holding que tiene participadas con actividad comercial (por ejemplo, una red de actividad comercial, o una empresa de servicios).

La clave es que el Supremo ya no mira a cada empresa de forma aislada, sino al grupo familiar como un todo. Esto significa que una holding puede ser la que tenga contratado al gerente, al contable y al responsable de RRHH, y que, al prestar servicios de administración y gestión a las participadas comerciales, se entiende que la holding también realiza una actividad económica, garantizándose los beneficios fiscales legales a toda la estructura. Desde el punto de vista económico de funcionamiento del grupo, se avala que cuando las empresas comerciales ganan dinero y envían dividendos a la holding, gracias al artículo 21 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (LIS), esos dividendos están exentos en un 95% (solo tributan por un 5% efectivo, lo que supone un pago real de apenas el 1,25%). Este dinero que llega a la sociedad holding "casi limpio" de impuestos puede emplearse para comprar otra empresa, ampliar el negocio, invertir en inmuebles para el grupo, o cubrir pérdidas de otra filial, sin que el dinero pase por la renta personal de los socios (donde se pagaría hasta el 28%).



■

La clave es que el Supremo ya no mira a cada empresa de forma aislada, sino al grupo familiar como un todo

■

Por otra parte, para que las participaciones en la holding no paguen Impuesto sobre el Patrimonio (y para que la futura herencia sea gratuita), la holding debe cumplir dos reglas de oro que nunca debemos de olvidar: más de la mitad del valor de la holding debe provenir de sus participadas comerciales y, además, si una de tus participadas comerciales acumula millones de euros en caja o inversiones financieras que no necesita para su negocio, Hacienda podría decir que esa parte es "patrimonial" y no "comercial", y obligaría a pagar impuestos por ese exceso. Además, si se decidiera vender una de las empresas comerciales, hay que recordar que si se transmite como persona física se pagaría entre el 19% y el 28% de IRPF por la ganancia, pero si la vende la sociedad holding, la ganancia suele estar exenta al 95%.

En cuanto al movimiento de beneficios en el grupo, hay que recordar que el objetivo aquí es mover el beneficio sin que Hacienda obtenga una parte del 28% (que es lo que pasaría si se lo lleva la persona física a su cuenta personal). Pues bien, si es vía dividendos, estos suben de la filial o filiales comerciales a la holding y están exentos al 95% en el Impuesto de Sociedades (art. 21 LIS). Es decir, el coste real de nuevo es de solo un 1,25%.

Si, por el contrario, vía facturación de servicios, el holding facturara a las comerciales por servicios de dirección, contabilidad, dirección financiera o RRHH etc., estaríamos ante un gasto deducible para la comercial (ahorra un 25% de impuestos) y se obtiene un ingreso recurrente para la holding, pero dicha facturación debe ser siempre a precios de mercado para evitar que se considere un reparto encubierto de dividendos. También hay que señalar que la sociedad holding podrá prestar dinero a una comercial del grupo para una inversión y los intereses que paga la comercial son deducibles, moviendo el flujo de caja de forma eficiente dentro del grupo. Finalmente recordaremos que para que la holding y sus participadas no paguen Impuesto de Patrimonio ni de Sucesiones, el administrador, que puede ser un familiar, debe cumplir estas reglas: ejercer funciones reales de mando y poder acreditarlas (no basta con ser el dueño), sabiendo que el sueldo que se reciba por esa dirección debe suponer más del 50% de todos sus ingresos (trabajo + actividades económicas). Igualmente, el cargo de administrador debe estar retribuido expresamente en los estatutos de la sociedad holding, dado que, si los estatutos dicen que es "gratuito", pero se cobra una nómina de gerencia, Hacienda suele impugnar la exención, eso sí, desde esta nueva doctrina, ya no se cuestiona si el sueldo es "excesivo" respecto a los beneficios, siempre que las funciones de dirección sean reales y acreditables documentalmente.