

Boletín Oficial



Agrupación Técnica Profesional

-INGESA-

Interventores de Gestión Administrativa

Administrative Services Manager-

**Representación, Gestión y Tramitación
en Entidades Públicas, Tráfico, etc.**



SUMARIO

Actualidad Corporativa págs. 3-6

Renta 2025-2026: se puede deducir hasta 2.000 euros por rendimientos del trabajo en la declaración págs.3-4

La seguridad social pagará el ingreso mínimo vital a los mayores de 30 años que vivan solos y carezcan de recursos económicos págs.5-6

Información de Actualidad págs. 7-13

Principales novedades laborales para el ejercicio 2026 págs.7-9

Orden del IRPF para 2026 pag.10

Revisión de la capacidad permanente al llegar a la edad de jubilación pag.11-12

Formación Continuada págs.13-23

La firma de hipotecas sobre viviendas marca récord desde 2010 págs.13-15

Cambios en las herencias para 2026. Más presión fiscal y mayor vigilancia de Hacienda págs.16-18

Horizonte laboral 2026: claves normativas y desafíos para RR.HH. págs.19-22

Cuestionario Formativo.- Formulación de preguntas referentes al Área de Formación Continuada..... pag.23

Respuestas correctoras correspondientes al Área de Formación Continuada..... pag.6

La Agrupación Técnica Profesional de Interventores de Gestión Administrativa ha adoptado las medidas y niveles de seguridad de protección del REGLAMENTO EUROPEO (UE) 2016/679. Los datos personales proporcionados por usted son objeto de tratamiento automatizado y se incorporan a un fichero titularidad de la Agrupación Técnica Profesional de Interventores de Gestión Administrativa, que es asimismo la entidad responsable del mismo, inscrito en el Registro General de la Agencia Española de Protección de Datos. Usted podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito, acompañada de la fotocopia de su D.N.I., dirigida a la Calle Atocha, nº20-4º-Derecha, Código Postal 28012, de Madrid. Para el caso de que quiera realizarnos alguna consulta o sugerencia lo puede realizar en la siguiente dirección de correo electrónico: ingesa@atp-guiainmobiliaria.com

Ejemplar: Gratuito

Recepción: Periódico

Edición: INGESA

Imprime: Gráficas Alhorí

Pablo Vallecillos Carrillo

D.L.: En trámite

E-mail: ingesa@atp-guiainmobiliaria.com



Boletín Oficial

DE LA

AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

DE

INTERVENTORES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Redacción y Administración

C/ Covarrubias, nº 22-1º-Derecha

28010 MADRID

Telf. Corp.: 91 457 29 29

Web: www.atp-ingesa.com



ACTUALIDAD

Corporativa

Renta 2025-2026: se puede deducir hasta 2.000 euros por rendimientos del trabajo en la declaración

El artículo 19 de la Ley del del Impuesto sobre la Renta de las personas físicas explica los requisitos detrás de esta cuantía y cómo se puede llegar a aumentarla bajo unas condiciones concretas.



La campaña de la Renta 2025-2026 ya tiene fechas definidas para su desarrollo, y los contribuyentes deberán organizarse con antelación para cumplir con los plazos establecidos. El periodo oficial comenzará el miércoles 8 de abril, fecha a partir de la cual se podrá presentar la declaración únicamente por internet, utilizando Renta Web o la aplicación móvil de la Agencia Tributaria. Esta modalidad permite gestionar todos los trámites de manera rápida y segura, evitando desplazamientos y largas esperas, y es la opción recomendada para la mayoría de los contribuyentes.

Para quienes prefieran realizar la declaración por teléfono será necesario solicitar cita previa desde el 29 de abril hasta el 29 de junio, aunque la atención telefónica comenzará a partir del 6 de mayo.

En cuanto a la atención presencial en las oficinas habilitadas, los contribuyentes podrán solicitar cita previa desde el 29 de mayo y realizar la declaración a partir del 1 de junio, también hasta el 29 de junio. La campaña concluirá de manera definitiva el martes 30 de junio, fecha límite para presentar la declaración, lo que deja un total de 83 días para completar todos los trámites de forma ordenada y segura.

Uno de los aspectos más importantes que pueden influir en el resultado final de la declaración son los gastos deducibles por rendimientos del trabajo. Estos gastos se restan del rendimiento íntegro del trabajo y reducen la base imponible, lo que puede suponer un ahorro considerable en la cuota del IRPF. En muchos casos, el desconocimiento de estas deducciones puede llevar a pagar más impuestos de los necesarios, por lo que es fundamental conocer la normativa aplicable y los importes máximos permitidos.

Según el artículo 19.2.f de la Ley del IRPF, todos los contribuyentes que obtengan rendimientos del trabajo pueden deducir hasta 2.000 euros anuales como gasto por la obtención de dichos rendimientos. Este importe se resta directamente del rendimiento íntegro para calcular el rendimiento neto del trabajo, lo que reduce la base imponible y por tanto la cuota a pagar. Cabe destacar que "los gastos deducibles a que se refiere esta letra f) tendrán como límite el rendimiento íntegro del trabajo una vez minorado por el resto de gastos deducibles previstos en este apartado".

Además, los gastos deducibles pueden incrementarse en hasta 2.000 euros adicionales en los casos de movilidad geográfica. Para ello, el trabajador debe estar desempleado, aceptar un puesto de trabajo en un municipio distinto al de su residencia habitual y trasladar efectivamente su domicilio. Este incremento se aplica tanto en el período impositivo en que se produce el cambio como en el siguiente, y busca compensar los gastos derivados del traslado y la adaptación a un nuevo entorno laboral.

Incremento de gastos deducibles por discapacidad

Los trabajadores con discapacidad también pueden beneficiarse de incrementos adicionales en los gastos deducibles. Si el grado de discapacidad es igual o superior al 33% e inferior al 65%, el incremento asciende a 3.500 euros. Si además se requiere la ayuda de terceras personas o existe movilidad reducida, el incremento alcanza 7.750 euros. Para los trabajadores con discapacidad igual o superior al 65% el incremento también es de 7.750 euros, buscando compensar las mayores dificultades y gastos asociados a la actividad laboral.

Para poder aplicar el incremento por discapacidad se deben cumplir dos condiciones simultáneamente durante el período impositivo. Por un lado, el trabajador debe contar con el grado de discapacidad exigido y por otro lado debe estar en activo, es decir, desempeñando una actividad laboral. En los casos de tributación conjunta solo se aplica el incremento mayor de entre los miembros de la unidad familiar que cumplan los requisitos, evitando la suma de todos los incrementos posibles. Estas normas permiten un cálculo justo y equilibrado de los gastos deducibles, asegurando que los contribuyentes puedan beneficiarse de las reducciones a las que tienen derecho.

Grado de discapacidad	Reducción por discapacidad de trabajadores activos
Igual o superior al 33 % e inferior al 65 %	3.500 €
Igual o superior al 33 % e inferior al 65 % que acrediten necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida	7.750 €
Igual o superior al 65 %	7.750 €

LA SEGURIDAD SOCIAL PAGARÁ EL INGRESO MÍNIMO VITAL A LOS MAYORES DE 30 AÑOS QUE VIVAN SOLOS Y CAREZCAN DE RECURSOS ECONÓMICOS



El Ingreso Mínimo Vital es una prestación dirigida a prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas que viven solas o están integradas en una unidad de convivencia y carecen de recursos económicos para cubrir sus necesidades básicas.

Desde su puesta en marcha, el IMV ha dado cobertura a más de 3,4 millones de personas, de las que más de 1,4 millones son niños y adolescentes.

La media de edad de los beneficiarios del IMV es de 28,4 años, lo que supone un importante sostén para los jóvenes en situación de exclusión. En diciembre de 2025, más de dos tercios de las familias cubiertas por el IMV (547.234 hogares, el 68,4% del total) convivían con menores de edad. De ellas, 134.672 son hogares monoparentales, la mayoría encabezados por mujeres, que asumen en solitario la crianza y cuidados.

Sin embargo, la casuística de los beneficiarios del Ingreso Mínimo Vital es mucho más amplia. En la mayor parte de los casos, la prestación se dirige a unidades familiares, pero no siempre es así. En ciertos casos, beneficiarios individuales pueden cobrar esta ayuda mensual.

La Seguridad Social explica que si se trata de personas mayores de 30 años deberán acreditar que, durante el año inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud, su domicilio en España ha sido distinto al de sus progenitores, tutores o acogedores, salvo que el cese de la convivencia se hubiera debido al fallecimiento de estos.

Si se trata de personas de entre 23 y 29 años deberán haber tenido residencia legal y efectiva en España y haber vivido de forma independiente durante al menos los dos años anteriores a la solicitud, salvo que hayan abandonado el domicilio habitual por ser víctimas de violencia de género, hayan iniciado trámites de separación o divorcio u otras circunstancias que se determinen.

Las personas mayores de 23 años podrán cobrar el Ingreso Mínimo Vital aunque vivan en el hogar familiar siempre que cumplan los siguientes requisitos: que no se integren en la misma unidad de convivencia, que no estén casadas, salvo que hayan iniciado los trámites de separación o divorcio, que no estén unidas a otra persona como pareja de hecho y que no formen parte de otra unidad de convivencia.

Esta prestación llegó en diciembre de 2025 a 799.553 hogares en los que viven 2.441.647 personas, según la última estadística publicada por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. La cuantía media de la prestación fue de 483,1 euros al mes por hogar (antes de la subida que se aplicará en enero).

Además, 563.272 hogares recibieron el complemento de ayuda para la infancia (CAPI), con una ayuda media de 68,5 euros por menor y de 126,4 euros por hogar con menores. Esta prestación establece distintas cuantías según la edad: 115 euros al mes para menores de 0 a 3 años; 80,5 euros entre 3 y 6 años; y 57,5 euros entre 6 y 18 años.

Requisitos para cobrar el IMV

-Tener residencia legal y efectiva en España de forma continuada durante el último año, salvo excepciones (los menores incorporados a la unidad de convivencia, las víctimas de trata de seres humanos o de explotación sexual y las mujeres víctimas de violencia de género). El domicilio en España se verifica con certificado de empadronamiento.

-Encontrarse en situación de vulnerabilidad económica, lo cual se acredita teniendo en consideración el patrimonio neto, los activos no societarios y el nivel de ingresos y rentas.

-Que la unidad de convivencia esté formada, al menos, desde hace seis meses. La unidad de convivencia se demuestra mediante el libro de familia, certificados del registro civil o datos padronales.

Además de estos requisitos generales, deben reunirse una serie de condiciones referidas a sus circunstancias personales y/o a las de su unidad de convivencia.

El IMV es compatible con rentas del trabajo y contempla incentivos para favorecer la inserción laboral y mejorar las condiciones de vida de las familias.

Respuestas correctas al cuestionario del Área de Formación Continua:

1.- c

2.- a

3.- a



Principales novedades laborales para el ejercicio 2026

El ejercicio 2026 puede ser el año en el que vea la luz normativa que se ha estado gestando en los últimos años como el Estatuto del Becario, la posible reforma del sistema de indemnizaciones por despido o la Ley de Industria.



Podría verse también la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las transposiciones de las directivas europeas de condiciones laborales transparentes, de transparencia retributiva o la de condiciones laborales en el trabajo de plataformas.y aplicaron en su declaración la rebaja. Es decir, aunque hayan pasado más de 10 años desde que la deducción se eliminó, las hipotecas firmadas suelen alargarse durante mucho más tiempo, por lo que todavía hay quien tiene derecho al beneficio. El coste para Hacienda, de hecho, superó los 2.000 millones de euros en ese año.

El año 2025 finalizó con varias iniciativas legislativas que se preveían para ese año pero que finalmente han quedado pendientes y con el anuncio del inicio de la posible tramitación de otras.

Además de la posible reducción de la jornada laboral o la nueva regulación del registro de jornada, que podrían seguir en la lista de las posibles próximas reformas, resumimos a continuación el estado de tramitación de las principales novedades que podemos esperar para 2026:

➡ **Nuevo SMI.** Se está tramitando la actualización del SMI para el año 2026. El comité de expertos al que el Ministerio de Trabajo y Economía Social solicitó un informe sobre el rango en el que debería incrementarse el salario mínimo interprofesional (SMI) en 2026 ha recomendado una subida de un 3,1 % si no tributa o un 4,7 % si tributa. Sobre la mesa se encuentra el debate de una posible modificación de las reglas de compensación y absorción. Mientras se aprueba uno nuevo, el SMI vigente ha quedado prorrogado.

➡ **Ampliación de permisos retribuidos.** Se espera una nueva ampliación de permisos retribuidos. El 15 de diciembre de 2025, el Ministerio de Trabajo y Economía Social alcanzó un acuerdo con los sindicatos participantes en el diálogo social para ampliar a 10 días laborales (12, en caso de desplazamiento) los permisos retribuidos por fallecimiento de familiares, con la posibilidad de distribuir el permiso en días continuos o discontinuos en un periodo de cuatro semanas, e incorporar nuevos permisos de hasta 15 días laborales para acompañar a familiares en cuidados paliativos y un día laboral para acompañamiento en la eutanasia. Está previsto que se inicien los trámites correspondientes para el cambio normativo.

➡ **Estatuto del Becario.** En el ejercicio 2026, podría aprobarse el llamado Estatuto del Becario. El 4 de noviembre de 2025, el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, aprobó el Anteproyecto de Ley del Estatuto de las Personas en Formación Práctica no Laboral en el Ámbito de la Empresa (el llamado Estatuto del Becario).

Se prevé que en 2026 continúe la tramitación para la aprobación de la ley que pretende delimitar las actividades formativas frente a las laborales y proscribir el uso de las prácticas como trabajo de bajo coste o sustitutivo de trabajadores. Entre otras cuestiones, la nueva norma exigirá un plan formativo individual, vinculación directa con el itinerario educativo y tutela específica, y fija un máximo de cinco personas en formación por tutor y un tope del 20 % de personas en prácticas sobre la plantilla.



Las personas en prácticas tendrán derecho al descanso; al uso de los servicios del centro de trabajo; a la protección frente a violencia y acoso y a la compensación de gastos.

➡ **Posible reforma de las indemnizaciones por despido improcedente.** En 2026, es posible que surjan novedades en las indemnizaciones por despido improcedente. El 17 de septiembre de 2025, el Congreso de los Diputados aprobó una proposición no de ley por la que se insta al Gobierno a reformar el despido improcedente adoptando “las medidas necesarias para que la legislación española dé cumplimiento a lo dispuesto por los instrumentos internacionales ratificados, en particular la Carta Social Europea, en la interpretación que de ella hace el Comité Europeo de Derechos Sociales, y el Convenio 158 de la OIT, regulando una indemnización en caso de despido improcedente que sea realmente disuasoria y restaurativa”. El 20 de octubre de 2025, el Ministerio de Trabajo y Economía Social abrió una negociación con los agentes sociales sobre dicha posible reforma.

➡ **Ley de Industria.** Se está tramitando el Proyecto de la Ley de Industria y Autonomía Estratégica que contempla un plan de reindustrialización para supuestos en los que la empresa tenga una pérdida significativa de capacidad industrial y afecte a recursos de primera necesidad o de carácter estratégico.

Conforme a este plan, las empresas tendrán que anticipar a la autoridad competente con 9 meses de antelación el posible cierre o reducción de actividad que conlleve una importante reducción de empleo y explorar fórmulas para la prevención, corrección o mitigación de los efectos asociados al cierre o reducción de plantilla.



➡ **Posible nueva LPRL.** Se está trabajando en la posible reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para, entre otras cuestiones, reforzar la prevención de los riesgos asociados al uso de las tecnologías o a la exposición a determinadas sustancias químicas y psicosociales, así como para dotar de perspectiva de género a la prevención de riesgos laborales.

➡ **Incentivo del teletrabajo en entornos rurales.** Podrían aprobarse en 2026 determinados incentivos al teletrabajo en zonas rurales para fomentar que la población joven trabaje desde ellas. El Congreso de los Diputados aprobó el 22 de octubre de 2025 una proposición no de ley instando al Gobierno al “desarrollo de medidas que incentiven el teletrabajo para fijar población joven en entornos rurales”, colaborando con las comunidades autónomas para adoptar tales medidas.

➡ **Transposición de directivas de la UE.** España tiene pendiente de transponer la Directiva (UE) 2019/1152 sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea de la que se esperan reformas en el deber de informar sobre los aspectos esenciales de la relación laboral, el contrato fijo-discontinuo, el contrato a tiempo parcial y los pactos de horas complementarias, el periodo de prueba y la

distribución irregular de la jornada. También debe transponer en 2026 la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva (el plazo finaliza el 7 de junio de 2026) y la Directiva (UE) 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas (el plazo finaliza el 2 de diciembre de 2026).



Orden del IRPF para 2026

La medida beneficia a los autónomos que determinan el rendimiento neto de su actividad económica mediante el método de estimación objetiva

Nueva Orden de módulos para 2026:
Orden HAC/1425/2025

El Boletín Oficial del Estado (BOE) ha publicado la Orden del Ministerio de Hacienda por la que se desarrolla para el ejercicio 2026 el sistema de estimación

objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), el denominado sistema de módulos, y el régimen especial simplificado del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA).

La norma recoge las actividades que pueden tributar mediante esta modalidad. En concreto, el sistema de módulos se aplica en agricultores, ganaderos, parte del sector agroalimentario, sector del transporte y actividades de comercio al por menor, principalmente.

Asimismo, la Orden mantiene una reducción del 5% sobre el rendimiento neto de módulos. Se trata del mismo porcentaje de reducción en la tributación que se ha aplicado ya en los años 2020, 2021, 2022 y 2024. Esta medida beneficiará a todos los autónomos que tributen mediante este método de estimación objetiva.

Por otra parte, respecto al IVA, la norma publicada en el BOE también mantiene para el ejercicio 2026 los módulos, así como las instrucciones para su uso aplicables en el régimen especial simplificado en el año inmediato anterior, lo que también beneficiará a los profesionales y autónomos acogidos a este régimen de tributación.

Tramos IRPF 2026 (Base imponible)	Tipo estatal	Tipo autonómico	Retención Total
Hasta 12.450 €	9,5%	9,5%	19,0%
De 12.450 € a 20.199 €	12,0%	12,0%	24,0%
De 20.200 € a 35.199 €	15,0%	15,0%	30,0%
De 35.200 € a 59.999 €	18,5%	18,5%	37,0%
De 60.000 € a 299.999 €	22,5%	22,5%	45,0%
A partir de 300.000 €	24,5%	22,5%	47,0%

Revisión de la incapacidad permanente al llegar a la edad de jubilación

La Seguridad Social no podrá revisar la incapacidad permanente al llegar a la edad de jubilación, pero la cambiará por la pensión de jubilación.

Al cumplir la edad ordinaria de jubilación, la prestación pasa a denominarse pensión de jubilación sin que varíe su cuantía ni las retenciones, quedando protegida ante nuevas revisiones médicas por mejoría, excepto si deriva de enfermedad profesional según el artículo 200 de la LGSS.



Las pensiones de incapacidad permanente, aunque son consideradas como “vitalicias”, pueden ser revisadas por parte del Tribunal Médico, por lo que puede subir, bajar el grado o incluso retirar la prestación. Ahora bien, la Ley General de la Seguridad Social explica, que al alcanzar la edad de jubilación, la Seguridad Social no podrá revisar el grado de incapacidad.

Esto es así, ya que así lo recoge el artículo 200.2 de la Ley General de la Seguridad Social (que se puede consultar en este BOE), donde explica que las revisiones por agravación o mejoría solo pueden instarse mientras el beneficiario no haya cumplido la edad de acceso a la jubilación establecida en el artículo 205.

De esta forma, aquellos pensionistas que lleguen a su edad ordinaria de jubilación (recordemos que existen dos edades en función de los años cotizados) verán cómo su prestación de incapacidad permanente pasa a denominarse automáticamente pensión de jubilación.

Este cambio de nombre no quiere decir que se pierda dinero, es decir, que el pensionista seguirá cobrando el mismo importe que venía percibiendo y con el mismo régimen fiscal, tal y como garantiza el artículo 200.4 de la ley, protegiendo así la estabilidad económica del beneficiario.

La ley explica que al cumplir la edad ordinaria de jubilación (actualmente 66 años y 10 meses si se tienen menos de 38 años y tres meses cotizados) la Seguridad Social ya no citará al pensionista para evaluar una posible mejoría que le permita volver al mercado laboral, puesto que ya ha alcanzado la edad para retirarse.

Ahora bien, como toda norma hay una excepción, y es, que aunque la norma general impide la revisión, el segundo párrafo del artículo 200.2 explica que se podrá seguir revisando el grado más allá de la edad ordinaria de jubilación si la incapacidad proviene de una enfermedad profesional. En otras palabras, que si un trabajador retirado sufre un agravamiento de una patología contraída por su trabajo (como silicosis o asbestosis), podría solicitar una revisión para aumentar su grado y su pensión, incluso estando ya jubilado.

Ejemplo práctico

Para entender cómo afecta el cumplimiento de la edad a nuestra prestación, podemos poner el siguiente ejemplo práctico.

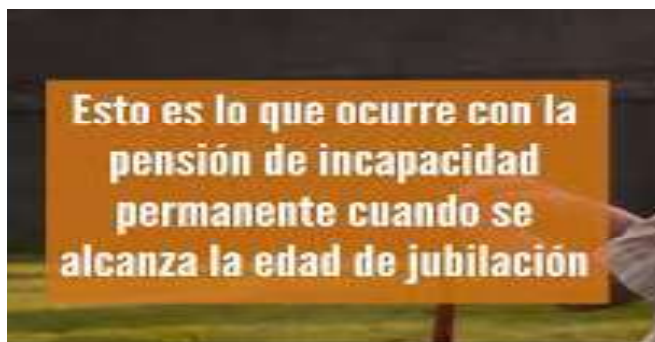
Imaginemos a un trabajador de 64 años que percibe una Incapacidad Permanente Total de 1.200 euros mensuales y tiene fijada una revisión por mejoría a los dos años.

Si al llegar a los 66 años y 6 meses (su edad ordinaria de jubilación) no ha sido llamado a revisión, el expediente se cierra automáticamente. La Seguridad Social le notificará que su pensión de incapacidad pasa a llamarse “pensión de jubilación”. A efectos prácticos, seguirá cobrando los 1.200 euros, no se le recalculará la base reguladora (aunque esta fuera menor por sus cotizaciones históricas) y ya no tendrá que temer una revisión por mejoría que le retire la paga.

Diferencia entre revisión por mejoría y error de diagnóstico

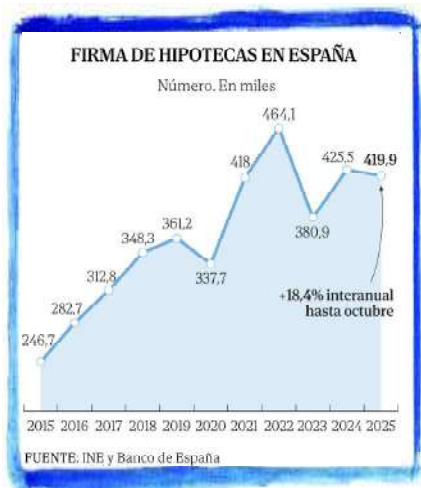
Por último, es importante distinguir entre las causas de revisión. Mientras que la revisión por mejoría o agravación tiene como fecha límite la edad de jubilación (salvo la mencionada enfermedad profesional), la Ley permite una vía extraordinaria.

La normativa establece que las revisiones fundadas en un error de diagnóstico pueden llevarse a cabo en cualquier momento, siempre y cuando el interesado no haya cumplido la edad de jubilación. Por tanto, una vez cruzada la línea de la edad legal de retiro, la prestación queda consolidada y se convierte en un derecho vitalicio bajo la modalidad de jubilación, aportando la seguridad jurídica y económica necesaria para la vejez.



FORMACIÓN CONTINUADA DEL - INGESA - INTERVENTORES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA - ADMINISTRATIVE SERVICES MANAGER -

LA FIRMA DE HIPOTECAS SOBRE VIVIENDAS MARCA RÉCORD DESDE 2010



f AE Gu A41 ,
 B, 6f
 A4A,
 A4M9, 6
 u 4
 A94E, 6f
 L 94A, L 6 MF
 6



n O 1
 AA4, 4
 1 914,
 1 A84, 6
 r ddbb4
 n t OBE4, 14d 5n o O84F, 1 d
 CAM4, 16 4
 r b O84, 16
 % 4 A8AE
 4
 %
 %n
 G 4
 4
 %
 u A8AF
 4
 A8AE6%
 6 4 A8AF
 %
 b A8AE
 6
 4
 4
 c d f Qdf 16



Cambios en las herencias para 2026

Más presión fiscal y mayor vigilancia de Hacienda

La planificación de herencias en España afronta diversos cambios marcados por cambios fiscales autonómicos, una mayor vigilancia de la Agencia Tributaria y nuevas tendencias patrimoniales.

En un contexto de envejecimiento de la población, aumento del valor del patrimonio inmobiliario y mayor control fiscal sobre las rentas familiares, la planificación de herencias se ha convertido en una preocupación creciente para miles de hogares en España.



A partir del ejercicio 2026, este escenario se vuelve aún más exigente debido a una mayor vigilancia de la Agencia Tributaria y a diversos ajustes autonómicos que afectarán directamente al Impuesto de Sucesiones. No se trata de una gran reforma legal, sino de un cambio de enfoque que penaliza la improvisación y obliga a anticiparse.

Según explican los expertos, "No estamos ante una revolución legal, pero sí ante un escenario mucho más exigente para quien no planifique con antelación. En el año 2026, improvisar una herencia será más caro y más conflictivo", sentencian los profesionales del derecho. El mensaje es claro, el coste económico y emocional de no prever la sucesión aumentará de forma notable si no se adoptan decisiones con tiempo y asesoramiento profesional. De esta manera, la planificación adquiere un valor adicional.

Recuerda

- La aceptación de la herencia puede ser expresa o tácita.
- La repudiación de la herencia debe ser necesariamente expresa.
- La aceptación o la repudiación de la herencia no podrá hacerse en parte, a plazo, ni condicionalmente.
- Los efectos de la aceptación y de la repudiación se retrotraen siempre al momento de la muerte de la persona a quien se hereda.

Más control en donaciones y ajustes en el Impuesto de Sucesiones

Uno de los principales focos de cambio es el endurecimiento del control sobre donaciones no declaradas. Hacienda pondrá especial atención en las ayudas económicas entre padres e hijos destinadas a vivienda estudios o gastos personales. "Hacienda está poniendo el foco en transferencias familiares que antes pasaban desapercibidas.

En 2026 se observarán más comprobaciones y regularizaciones si no se justifica el origen del dinero. Esto obliga a documentar correctamente cualquier apoyo económico realizado en vida y a valorar su encaje fiscal. Sin embargo, en el último comunicado del Ministerio, esclarecieron la no inclusión de particulares, por lo que hay que ver cómo se desarrolla en la práctica.

En paralelo varias comunidades autónomas han anunciado ajustes técnicos en el Impuesto de Sucesiones con revisión de bonificaciones y una mayor homogeneización de criterios. Aunque seguirán existiendo diferencias territoriales cada vez será más relevante la residencia fiscal real del fallecido y de los herederos. Los expertos apuntan que la planificación basada únicamente en cambios de residencia tendrá cada vez menos recorrido, práctica que era recomendada por diversos profesionales del sector pero que podría perder validez el próximo ejercicio.

Recuerda

- Si la herencia es aceptada tácitamente mediante actos concluyentes antes de la prescripción, se entiende producida la adquisición y el devengo del impuesto.
- Si tras la prescripción se realiza una renuncia pura, simple y gratuita, el beneficiario de la renuncia deberá tributar por donación, aplicando el parentesco del renunciante.

Los expertos recalcan la importancia del testamento

Otra tendencia que se consolida es el aumento de herencias sin testamento especialmente tras fallecimientos repentinos.

Esta situación provoca bloqueos de cuentas bancarias inmuebles sin repartir y conflictos familiares prolongados.

"En el ejercicio 2026 se sigue observando que muchas personas retrasan hacer testamento pensando que no es urgente.

El resultado son herencias más largas, más caras y emocionalmente más duras", advierten los expertos. Frente a ello recuerdan que el testamento sigue siendo una herramienta sencilla barata y eficaz que puede ahorrarnos varios quebraderos de cabeza.

Ante la incertidumbre fiscal crece también la planificación en vida mediante donaciones y fórmulas como el usufructo.



Cada vez más familias optan por anticipar la transmisión del patrimonio para evitar conflictos futuros y repartir de forma equilibrada. "La planificación en vida será una de las grandes claves del 2026, pero debe hacerse con asesoramiento para no generar problemas fiscales o desigualdades entre herederos".

Endurecimiento de los trámites administrativos

Por último en el ejercicio 2026 cobra mayor importancia la transparencia entre herederos y el cumplimiento estricto del Código Civil.

La elaboración de inventarios completos y la prohibición de ocultar bienes serán claves para evitar consecuencias legales.

"La ley es cada vez menos tolerante con los atajos. Ocultar bienes o actuar por libre puede acabar obligando a aceptar una herencia con deudas". En un entorno más vigilado la previsión se convierte en la mejor protección del patrimonio familiar.



1. Novedades normativas consolidadas

Las recientes reformas han redefinido la operatividad diaria de RR.HH, introduciendo una mayor presión sobre los costes salariales y una rigidez contractual que exige una vigilancia extrema de los procesos internos.

La carga administrativa se multiplica con la actualización de bases y el control de ratios y el riesgo de sanciones por errores en la cotización o en la tutorización de contratos formativos se eleva, especialmente ante una Inspección de Trabajo cada vez más digitalizada.

Contratos formativos (RD 1065/2025): Desarrolla el art. 11 del ET, endureciendo los requisitos de los contratos en alternancia y para la práctica profesional. Introduce topes máximos de contratos por centro de trabajo y ratios estrictas de tutores por plantilla para evitar el uso fraudulento de esta modalidad como mano de obra barata.

Actualización de seguridad social y pensiones (RD-Ley 3/2026): Aplica una revalorización del 2,7% (conforme al IPC) y eleva las bases máximas. Destaca el despliegue del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) al 0,90% y la entrada en vigor de la «cotización de solidaridad» para salarios que superen la base máxima, impactando directamente en el coste de los perfiles de alta dirección.

Escudo social y despidos (RD-Ley 2/2026): Se prorroga hasta el 31 de diciembre de 2026 la prohibición de despidos objetivos basados en el aumento de costes energéticos para aquellas compañías receptoras de ayudas públicas vinculadas a la crisis de Ucrania.

Salario mínimo interprofesional (SMI): Se fija en 1.221 € mensuales (14 pagas), lo que supone 17.940 € anuales. Este incremento del 3,1% incluye una exención fiscal para evitar que la subida sea absorbida por el IRPF y mantiene su efecto retroactivo al 1 de enero.

Estas medidas económicas y contractuales se complementan con un cambio de paradigma en la conciliación que altera profundamente la organización del tiempo de trabajo.

2. Nuevo marco de permisos y conciliación: el desafío de las 19 semanas

La transposición de las directivas europeas ha forzado una extensión de los derechos de cuidado que obliga a las empresas a replantear la cobertura de vacantes, con la complejidad de que la concatenación de permisos permite ahora ausencias prolongadas que deben gestionarse con precisión jurídica.

Concepto	Especificaciones
Permiso de nacimiento	17 semanas por progenitor. 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas inmediatamente tras el parto.
Permiso parental retribuido	2 semanas por hijo menor de 8 años. Es una prestación de la Seguridad Social (no coste directo de salario para la empresa).
Permiso parental no retribuido	6 semanas adicionales (derecho de suspensión con reserva de puesto, sin salario ni prestación).

El riesgo operativo reside en la acumulación. Un empleado puede encadenar el permiso de nacimiento con las dos semanas retribuidas, alcanzando un bloque de 19 semanas de ausencia protegida. Así las cosas, RR.HH debe auditar no solo el coste indirecto de estas ausencias, sino la capacidad de los equipos para absorber la carga de trabajo sin incurrir en riesgos de salud mental o riesgos de discriminación por el ejercicio de estos derechos.

3. Obligaciones para los centros de trabajo de la Ley de Movilidad Sostenible

La Ley 9/2025 impone una visión transversal de la sostenibilidad en la relación laboral, obligando a las empresas a intervenir en el modo en que sus empleados se desplazan al centro de trabajo.

Umbral de obligatoriedad: Centros de trabajo con más de 200 trabajadores o 100 por turno. En ciudades de más de 500.000 habitantes, se contemplan reglas específicas para centros de «alta ocupación» (>1000 trabajadores).

Censo de trabajadores: Para el cómputo de estos umbrales, la tendencia jurídica (en línea con prevención y retribución) es incluir también al personal de ETT adscrito al centro.

Plazo y medidas: Las empresas tienen hasta el 1 de diciembre de 2027 para negociar planes que incluyan transporte colectivo, movilidad colaborativa y el uso del teletrabajo como herramienta de reducción de desplazamientos (sin que el teletrabajo sea una obligación legal por sí misma).

A diferencia de los Planes de Igualdad, la Ley de Movilidad es ambigua respecto a la implantación unilateral. El texto sugiere una «exigencia de acuerdo», lo que otorga a los sindicatos una llave de bloqueo. Con ello, el riesgo de conflicto colectivo se incrementará si las empresas no logran consensuar medidas realistas en centros de difícil acceso. Además, esta presión negociadora se extiende también a la vigilancia y el registro de la jornada, áreas donde la inseguridad jurídica es creciente.

4. Proyectos en trámite y riesgos de seguridad jurídica

La debilidad parlamentaria ha provocado un uso excesivo del reglamento como «vía de escape» del Ejecutivo que lleva aparejada una gran fragilidad técnica, ya que muchas de estas normas podrían ser anuladas por el Tribunal Supremo si contradicen el Estatuto de los Trabajadores.

Algunas alertas estratégicas al respecto de las normativas que se han propuesto desde el Gobierno:

Registro horario digital: El proyecto de reglamento busca imponer la obligatoriedad digital y un control centralizado. RRHH debe ser cauto: invadir una materia legalmente reservada (art. 34.9 ET) mediante reglamento abre la puerta a impugnaciones por falta de competencia legal.

Indemnización por despido: Aunque el Comité Europeo de Derechos Sociales presiona hacia la «indemnización reparadora», el Tribunal Supremo ya ha dictaminado que estos criterios no son de aplicación directa. Esto otorga un «respiro legal» a las empresas, manteniendo el sistema de indemnización tasada por el momento.

SMI y absorción: Existe un intento reglamentario de prohibir la compensación y absorción de complementos salariales frente a las subidas del SMI. Este movimiento busca anular la jurisprudencia consolidada del Supremo, lo que generará una litigiosidad extrema en 2026.

Ley de Atención a la Clientela y Ley de Industria: La primera exigirá auditorías de calidad que impactarán en los sistemas de evaluación del desempeño de los empleados, obligando a renegociar protocolos de control y formación.

La estrategia debe ser la prudencia. No es recomendable realizar inversiones tecnológicas masivas basadas solo en borradores reglamentarios (como el registro horario) hasta que el Consejo de Estado o el Supremo validen su legalidad frente a la norma matriz.

5. El impacto inminente de las Directivas Europeas

El retraso en la transposición de directivas como la de transparencia retributiva supone un riesgo de sanciones millonarias para el Estado, lo que hace prever su aprobación mediante decretos de urgencia y, de nuevo, la asunción del riesgo de fragilidad técnica antes mencionado.

En concreto, para 2026 serán de obligada trasposición las siguientes directivas UE:

Transparencia retributiva: El cambio cultural es total. Se reduce del 25% al 5% el umbral de brecha para justificar diferencias salariales. Lo más disruptivo: la transparencia se exige desde la fase de reclutamiento. Las empresas estarán obligadas a publicar bandas salariales en las ofertas de empleo, rompiendo el histórico secretismo retributivo.

Plataformas digitales: La presunción de laboralidad se extenderá más allá de los «riders» a cualquier sector que opere bajo algoritmos de control y dirección.

Condiciones transparentes y previsibles: Afectará a los periodos de prueba y a la información contractual, limitando la discrecionalidad empresarial en la contratación temporal y a tiempo parcial.

La transparencia retributiva no es solo un trámite de nómina, es un desafío para la atracción de talento y para la retención del que ya se tiene, porque tiene implicaciones tanto para la equidad externa como interna. RRHH debe preparar a sus equipos de selección para un cambio de paradigma radical: el salario dejará de ser una moneda de negociación privada para convertirse en un dato público auditado por la RLT.

6. La negociación colectiva como refugio estratégico

El VI Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) será la brújula para 2026, ya que, ante el agotamiento de las mayorías parlamentarias, el pacto bilateral entre patronal y sindicatos es el único espacio donde se pueden diseñar soluciones a medida de la realidad productiva.

Los retos estratégicos del VI AENC se centrarán en:

Absentismo: Se perfila como la gran cuestión de 2026. Se busca negociar fórmulas de flexibilidad en las bajas médicas e incorporación gradual para reducir el impacto en la productividad.

Productividad y transformación digital: El uso de la IA y la desconexión digital deben dejar de ser protocolos genéricos para convertirse en cláusulas de convenio que doten de agilidad a la empresa.

Reivindicar el espacio de la negociación colectiva es la mejor defensa frente al intervencionismo, en la medida en que un convenio bien articulado ofrece una seguridad jurídica que los reglamentos del Gobierno, actualmente bajo sospecha de legalidad, no pueden garantizar.

7. Hoja de ruta para RR.HH

La gestión de la «avalancha normativa» requiere anticipación y rigor técnico, y ello obliga a los departamentos de RRHH a abandonar el rol administrativo y asumir una función de consultoría jurídica interna estratégica que contemple:

Auditar la brecha salarial con el umbral del 5%: No espere a junio de 2026. Analice sus estructuras ahora para identificar desviaciones y documentar causas objetivas antes de que la transparencia sea obligatoria en el reclutamiento.

Censo y plan de movilidad: Evaluar la plantilla real (incluyendo ETT) por centro de trabajo para determinar si se alcanza el umbral de los 200 trabajadores e iniciar mesas de diálogo preventivas.

Capacitación de mandos Intermedios: Formar específicamente a la línea de mando en la gestión operativa de los permisos de 19 semanas. La denegación o mala gestión de estas solicitudes es hoy el principal foco de nulidad por garantía de indemnidad.

Blindar la garantía de indemnidad: Revisar los canales de denuncia (Ley 2/2023) para asegurar que cualquier medida disciplinaria posterior a una denuncia interna esté blindada documentalmente ante el riesgo de nulidad automática.

Questionario Formativo



A continuación facilitamos algunas preguntas específicas en referencia al «Área de Formación Continuada».

La contestación de las mismas le permitirá saber si ha fijado los conceptos formativos propios en esta materia. Para la comprobación de las respuestas correctas puede consultar la página 6 de nuestro Boletín Oficial.

1.- El ejercicio 2025 terminó con un volumen muy alto de hipotecas firmadas. La previsión para el año 2026 es:

- a) que se mejoren las condiciones hipotecarias y se abaraten los créditos.
- b) que el tipo de interés medio disminuya y que el número total de hipotecas aumente.
- c) que la tendencia alcista se mantenga, con tasas de crecimiento más bajas que las actuales y con tipos de interés más caros que en 2025.

2.- La aceptación de una herencia puede ser expresa o tácita. Si la herencia es aceptada tácitamente mediante actos concluyentes antes de la prescripción:

- a) se entiende producida la adquisición y el devengo del impuesto.
- b) los efectos de la aceptación se retrotraen siempre al momento de la muerte de la persona a quien se hereda.
- c) se pueden provocar bloqueos de cuentas bancarias, inmuebles sin repartir y conflictos familiares prolongados.

3.- La Ley 9/2025 impone una visión transversal de la sostenibilidad en la relación laboral y obliga a las empresas a:

- a) intervenir en el modo en que sus empleados se desplazan al centro de trabajo.
- b) tutorizar los contratos formativos, introduciendo topes máximos de contrtos por centro de trabajo y ratios estrictas de tutotes por plantilla para evitar el uso fraudulento de esta modalidad como mano de obra barata.
- c) prohibir la compensación y absorción de complementos salariales frente a las subidas del SMI.



Agrupación Técnica Profesional
-INGESA-

Interventores de Gestión Administrativa
-Administrative Services Manager-

Miembro Colectivo de la
AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

C./ Covarrubias, nº 22-1º-Derecha.- 28010 MADRID.- Telf. Corp.: 91 457 29 29

E-mail: ingesa@atp-guiainmobiliaria.com Web: www.atp-ingesa.com

Web Corporativa: www.atp-group.es

