

Tax & Legal

Insights

N 9

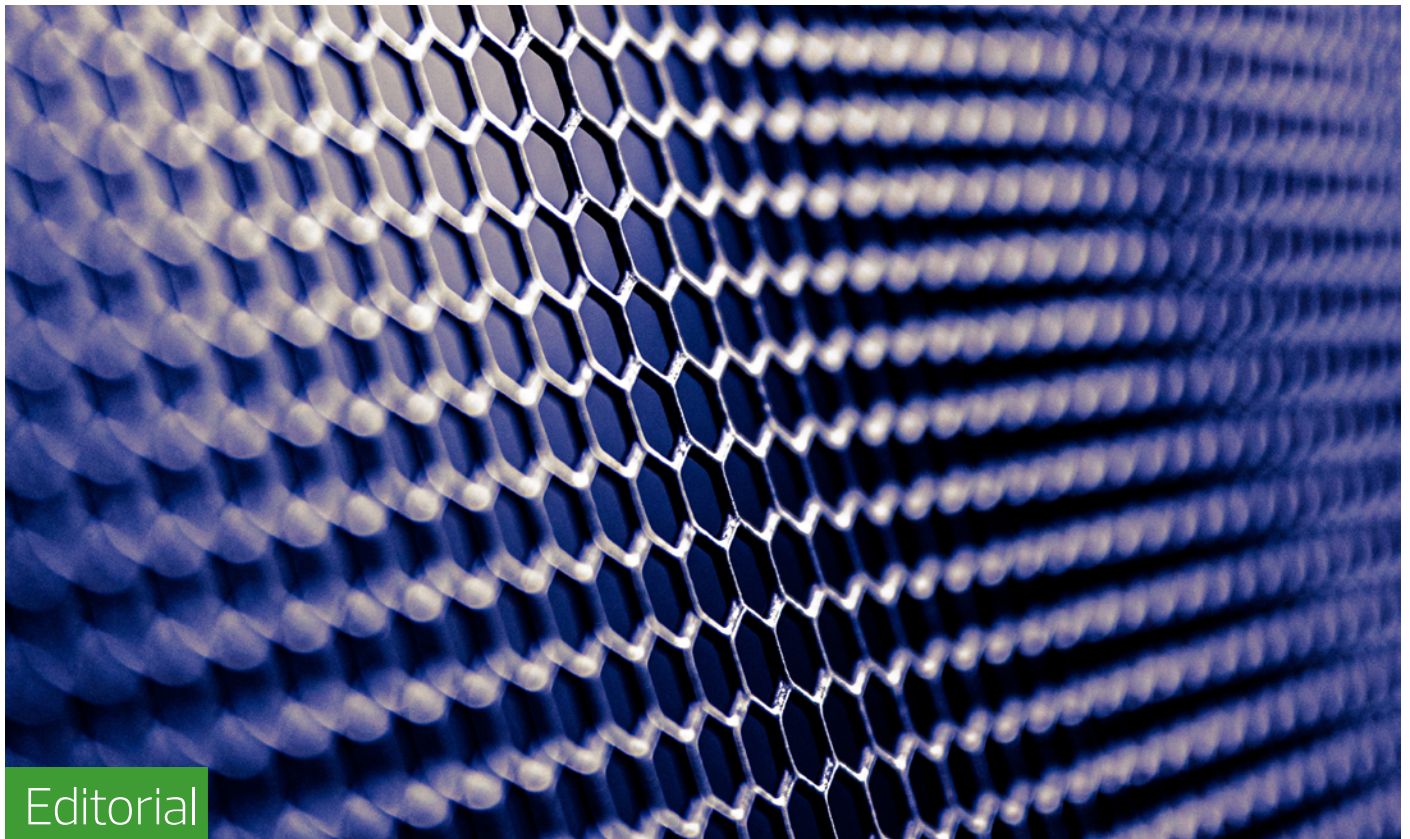
Abril 2026

Newsletter Tax & Legal RSM

RSM

Índice

Editorial	3
Penal	
El día después: cómo gestionar penalmente una crisis interna en la empresa	4
Digital	
Inteligencia Artificial en la empresa: gobernarla bien para aprovecharla mejor	7
Laboral	
El permiso de 5 días por enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica: Una relectura doctrinal tras la sentencia del TS de 4 de febrero de 2026 y su proyección sobre las operaciones de estética	10
Mercantil	
La Sociedad Europea Unificada: un nuevo artificio normativo con aspiraciones de simplicidad	14
Movilidad Internacional	
La regularización extraordinaria reaviva el debate sobre incentivos y seguridad jurídica en inmigración	16
Novedades legislativas	18



Editorial

Te damos la bienvenida a la novena edición de nuestra [newsletter Tax & Legal](#). Nuestro objetivo sigue siendo claro: ayudarte a moverte con confianza en un entorno cambiante. En este espacio analizaremos la normativa fiscal y legal para que deje de ser un obstáculo y se convierta en una ventaja.

En este número abordamos cómo gestionar, desde la perspectiva penal, una crisis interna en la empresa, poniendo el acento en la importancia de actuar con diligencia y criterio. Asimismo, analizamos el uso de la IA en el ámbito empresarial, destacando la necesidad de establecer mecanismos adecuados de control y gobierno que permitan aprovechar sus ventajas minimizando los riesgos. En el ámbito laboral, revisamos el alcance del permiso de cinco días por enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica tras la reciente sentencia del Tribunal Supremo. Por último, hablamos las medidas de regularización extraordinaria, desde distintas perspectivas, analizamos sus implicaciones jurídicas.

Ponemos a tu disposición las principales novedades legislativas que se hayan producido cada mes, para mantenerte siempre al día.

En [RSM](#) estamos a tu disposición siempre informando y acompañándote en cada paso.

¡Hasta la próxima!



Daniel Martínez

[damartine@rsm.es](mailto:dmartine@rsm.es)
Socio de Penal en la oficina
de Madrid

Si quieres tener más información
sobre esta cuestión, contacta con
nosotros.

Penal El día después: cómo gestionar penalmente una crisis interna en la empresa

Las crisis penales en la empresa rara vez surgen de forma abrupta. Lo habitual es que el riesgo aparezca de manera progresiva: una alerta interna, una operación irregular, un conflicto societario, o la conducta sospechosa de un empleado o de un tercero. En ese momento, cuando surge el indicio, comienza lo que puede convertirse en un procedimiento penal. Y lo que la empresa haga ese primer día condicionará decisivamente todo lo que venga después.

La gestión penal de una crisis interna no es una cuestión puramente jurídica. Es una decisión estratégica que afecta a la empresa, a sus directivos y, en muchos casos, a su propia actividad y reputación.

1. El error más frecuente: minimizar el problema

La reacción inicial más habitual es restar importancia al incidente: archivarlo, resolverlo internamente sin dejar rastro o “ganar tiempo”. Desde una perspectiva penal, esa pasividad es uno de los mayores riesgos.

El Derecho Penal no sanciona solo conductas activas. También analiza omisiones relevantes, especialmente cuando existe una posición de control o supervisión. Cuando una empresa detecta una irregularidad y no actúa de forma

proporcionada, la pregunta que se formulará más adelante no será únicamente qué ocurrió, sino por qué no se hizo nada.

2. La importancia del primer análisis penal

No toda irregularidad es un delito, pero toda irregularidad relevante exige un análisis penal temprano. Este análisis no busca judicializar el conflicto, sino delimitar riesgos desde el inicio:

- Si existe realmente un posible ilícito penal.
- Quiénes podrían verse afectados personalmente.
- Qué información existe y cómo debe preservarse.
- Qué decisiones pueden agravar la situación.



Este primer diagnóstico debe realizarse con asesoramiento penal especializado. No porque el problema sea necesariamente penal, sino porque las consecuencias de equivocarse pueden serlo.

3. Investigación interna: cuándo y cómo

Una investigación interna mal planteada puede ser tan perjudicial como no investigar. No se trata de iniciar procesos inquisitivos ni de generar documentación innecesaria, sino de comprender los hechos con rigor y control.

Desde la óptica penal, una investigación interna debe cumplir tres objetivos básicos:

- Conocer qué ha ocurrido realmente.
- Documentar de forma ordenada y coherente las decisiones adoptadas.
- Proteger la posición jurídica de la empresa y de sus directivos.

Improvisar entrevistas, solicitar explicaciones sin criterio o generar informes confusos puede crear prueba en contra. Por ello, la coordinación entre compliance, asesoría jurídica y defensa penal resulta esencial desde el inicio.

4. Decisiones que no admiten marcha atrás

Durante una crisis interna, la empresa adopta decisiones con potencial impacto penal irreversible, entre otras:

- Comunicar o no comunicar los hechos a terceros.
- Mantener o apartar a determinadas personas.
- Regularizar o no determinadas situaciones.
- Denunciar o no denunciar los hechos.

Cada una de estas decisiones puede ser interpretada, en un procedimiento penal posterior, como indicio de diligencia o de tolerancia. No existe una respuesta universal; existe una estrategia penal adecuada al caso concreto.

5. El riesgo de actuar sin estrategia

Muchas empresas cuentan con excelentes protocolos, pero fracasan cuando deben aplicarlos en una situación real. El problema no suele ser

normativo, sino decisional. Actuar sin una visión penal integrada genera incoherencias: decisiones contradictorias, mensajes internos confusos o actuaciones difíciles de justificar a posteriori.

En Derecho Penal, la coherencia es clave. Lo que se hace el primer día debe poder explicarse el último.

6. La falsa dicotomía entre denunciar y protegerse

Existe la creencia de que denunciar protege siempre a la empresa. No es así. Una denuncia precipitada, mal planteada o incoherente puede situar a la empresa en una posición procesal incómoda, generar responsabilidades inesperadas o limitar gravemente su margen de maniobra.

Del mismo modo, no denunciar no equivale automáticamente a encubrir. Pero la pasividad, cuando existe un deber de reacción, sí puede interpretarse negativamente. La clave no es denunciar o no denunciar, sino por qué, cuándo y cómo.

7. Qué se valora penalmente cuando la empresa denuncia

Desde el punto de vista penal, la denuncia empresarial se analiza con especial rigor. Se examina, entre otros aspectos:

- La rapidez o tardanza en reaccionar.
- La coherencia y delimitación del relato.
- La existencia de contradicciones internas.
- La posición procesal asumida por la empresa.
- Si la denuncia busca esclarecer los hechos o trasladar responsabilidades.

Una denuncia bien diseñada permite a la empresa controlar el procedimiento desde el inicio.

8. El riesgo de no denunciar

No denunciar no es una decisión inocua. La pasividad puede revelar que la empresa carece de una cultura real de cumplimiento y convertirse, en un procedimiento penal, en un argumento determinante para atribuirle responsabilidad penal, sobre todo si obtiene algún beneficio de la conducta o si existen obligaciones específicas de control.

9. La acusación particular como herramienta estratégica

En muchos casos, la mejor posición de la empresa no es la de simple denunciante, sino la de acusación particular. Esta figura permite acceder a la causa, proponer diligencias, controlar el relato penal, defender activamente la condición de perjudicada e influir en el ritmo y alcance del procedimiento.

No es una decisión emocional, sino estratégica: transforma una situación de riesgo en una posición de control.

Conclusión

Una crisis interna con posible relevancia penal no se gestiona con intuición ni con automatismos. Se gestiona con criterio penal, estrategia y control. El día después de detectar el problema no es un momento para improvisar, sino para decidir bien con asesoramiento jurídico penal.





Marc Gallardo

mgallardo@rsm.es
Socio de derecho digital en la
oficina de Barcelona

Si quieres tener más información
sobre esta cuestión, contacta con
nosotros.

Digital Inteligencia Artificial en la empresa: gobernarla bien para aprovecharla mejor

La IA ya está en su empresa. ¿La está gobernando? Muchas empresas ya utilizan IA en su día a día, a veces sin ser plenamente conscientes de ello. Herramientas de traducción automática, filtros inteligentes en el correo electrónico, asistentes de redacción, chatbots de atención al cliente, algoritmos de recomendación o sistemas de análisis de datos: todo esto es IA aplicada al negocio.

El reto no es solo adoptar estas herramientas, sino hacerlo con orden, criterio y seguridad jurídica. Porque improvisar el uso de la IA puede generar problemas serios: incumplimientos normativos, decisiones erróneas, pérdida de datos, conflictos con clientes o empleados, y daños reputacionales difíciles de reparar.

Aquí es donde entra en juego un concepto clave: la gobernanza de la inteligencia artificial. No se trata de burocratizar la innovación, sino de dotarla de estructura. Pensemos en un ejemplo sencillo: cuando una empresa incorpora un nuevo software de gestión, no lo hace sin evaluar su seguridad, formar al personal o definir quién tiene acceso. Con la IA, la lógica es la misma pero las implicaciones pueden ser mayores.



¿Qué significa gobernar la IA?

Gobernar la IA en una empresa significa, en esencia, establecer reglas claras, asignar responsables y definir controles para decidir:

- qué herramientas de IA se pueden utilizar y cuáles no;
- para qué fines y con qué límites;
- qué datos pueden alimentar esos sistemas y cuáles están excluidos;
- quién supervisa las decisiones que toma o sugiere la IA;
- cómo se documentan y revisan esas decisiones.

Del mismo modo que una empresa tiene políticas de viajes, de compras o de protección de datos, necesita una política de uso de la IA. Sin ella, cada departamento actuará por su cuenta, con criterios dispares y riesgos no medidos.

Los pasos prácticos para implantar la IA de forma segura

Implantar un uso responsable de la IA no exige transformar la empresa de la noche a la mañana. Se trata de seguir un proceso ordenado y proporcionado al tamaño y actividad de la organización.

Pasos para implementar IA con seguridad jurídica

1. **Identificar:** Mapear todos los sistemas y usos de IA existentes o previstos en la empresa
2. **Clasificar:** Valorar el impacto y nivel de riesgo de cada caso de uso
3. **Analizar:** Revisar datos utilizados, riesgos legales, éticos y operativos
4. **Diseñar:** Definir política interna, responsables y reglas de uso
5. **Implantar:** Formar a equipos, documentar decisiones y activar controles

6. **Supervisar:** Monitorizar, auditar y actualizar periódicamente

El marco normativo: ¿qué leyes hay que tener en cuenta?

La IA no opera en un vacío legal. Dependiendo del caso de uso, una empresa debe considerar varias normativas, entre las más relevantes:

- El Reglamento Europeo de IA: la primera gran norma dedicada específicamente a regular la inteligencia artificial en la UE, que clasifica los sistemas por niveles de riesgo y establece obligaciones concretas para cada uno.
- El RGPD y la normativa de protección de datos: si la IA procesa datos personales y casi siempre lo hace, las obligaciones de protección de datos son plenamente aplicables.
- Normativa de consumo y publicidad: especialmente relevante si la IA interactúa directamente con clientes o personaliza ofertas comerciales.
- Propiedad intelectual: tanto para proteger los activos propios como para evitar infringir derechos de terceros al entrenar o usar modelos de IA.
- Ciberseguridad y compliance sectorial: según el sector de actividad (financiero, sanitario, energético), pueden aplicarse requisitos adicionales específicos.

No todas las obligaciones serán iguales para todas las empresas, pero ninguna debería implantar IA sin una revisión jurídica previa mínima.

Los elementos clave de una buena gobernanza

Un modelo de gobernanza de IA eficaz suele articularse en torno a varios pilares que, juntos, forman un ecosistema de control proporcionado:

1. Organización

- **Política interna de IA:** Fijar reglas claras de uso y límites
- **Roles y responsabilidades:** Que cada acción tenga un responsable definido

2. Cumplimiento

- **Inventario de sistemas de IA:** Saber qué herramientas se usan y para qué
- **Evaluación de riesgos:** Anticipar impactos legales, éticos y operativos

3. Datos

- **Reglas sobre uso de datos:** Garantizar licitud y calidad de la información
- **Revisión humana:** Evitar decisiones automatizadas sin supervisión

4. Proveedores

- **Control de terceros:** Verificar garantías contractuales y técnicas

5. Personas

- **Formación interna:** Que el equipo sepa usar la IA de forma responsable y segura

6. Continuidad

- **Protocolo de incidencias:** Responder rápido si algo falla

Pensemos en una empresa que decide utilizar una herramienta de IA generativa para redactar comunicaciones comerciales. Una buena gobernanza implica, por ejemplo, que exista una política que prohíba introducir datos confidenciales en la herramienta, que el departamento jurídico haya revisado las condiciones del proveedor, que los empleados hayan recibido formación específica, y que haya un responsable identificado que supervise periódicamente el uso.

Gobernar la IA no frena el negocio: lo protege

Conviene insistir en una idea fundamental: la gobernanza de la IA no consiste en poner frenos a la innovación, sino en hacer que esa innovación sea viable, escalable y sostenible en el tiempo.

Improvisar puede parecer más rápido a corto plazo, pero acaba generando:

- incumplimientos normativos que pueden derivar en sanciones importantes;
- decisiones automatizadas erróneas sin posibilidad de traza o explicación;
- conflictos con clientes, empleados o reguladores;

- daños reputacionales de difícil reparación;
- dependencia de herramientas que la empresa no controla realmente.

Cómo podemos ayudarle

Desde RSM acompañamos a empresas de todos los tamaños en el proceso de implantar un uso seguro, ordenado y jurídicamente sólido de la IA. Nuestro enfoque es práctico, proporcionado y orientado a que la IA se convierta en una ventaja competitiva real, no en una fuente de incertidumbre.

En concreto, podemos ayudarle a:

- mapear los usos actuales y previstos de IA en su organización;
- identificar los riesgos jurídicos, operativos y reputacionales de cada caso de uso;
- diseñar la política interna y el modelo de gobernanza adaptado a su empresa;
- revisar y negociar contratos con proveedores de tecnología de IA;
- analizar las implicaciones en protección de datos, propiedad intelectual y ciberseguridad;
- formar a directivos y equipos en el uso responsable de la IA;
- preparar la documentación y evidencias de cumplimiento que exige la normativa;
- acompañarle en todo el proceso de implantación, desde la estrategia hasta la ejecución.

Conclusión: la IA como ventaja competitiva segura

La inteligencia artificial no debe abordarse con miedo, pero tampoco sin método. Las empresas que la gobiernen bien, con reglas claras, responsables definidos y asesoramiento adecuado, estarán en mejor posición para aprovechar su enorme potencial, minimizando los riesgos.

Contar con asesoramiento especializado desde el inicio no es un coste: es una inversión que convierte la IA en una palanca de crecimiento segura y sostenible.





Francisco de Borja Ortas

bortas@rsm.es

Socio de Laboral en la oficina de Sevilla

Si quieres tener más información sobre esta cuestión, contacta con nosotros.

Laboral El permiso de 5 días por enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica: Una relectura doctrinal tras la sentencia del TS de 4 de febrero de 2026 y su proyección sobre las operaciones de estética

La regulación del permiso retribuido del art. 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores, ampliado a cinco días laborables por el Real Decretoley 5/2023, ha generado abundante litigiosidad que ha desbordado todas las previsiones iniciales. A la conflictividad tradicional, hospitalización, desplazamientos, intervención quirúrgica, se ha sumado la necesidad de ajustar el nuevo régimen legal al marco europeo de conciliación familiar, lo que ha obligado al Tribunal Supremo y a la Audiencia Nacional a elaborar una jurisprudencia correctora, matizada y finalista.

Introducción

En este escenario, la Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de febrero de 2026 constituye un auténtico hito. No solo clarifica cuestiones sobre el inicio del permiso, sino que introduce un paradigma flexible, vinculado a la realidad asistencial y no a concepciones rígidas del hecho causante. La resolución, que ratifica criterios ya anticipados por la Audiencia Nacional, aboga por una lectura contextual del permiso: su disfrute debe alinearse con la necesidad efectiva que pretende atender y no con un automatismo cronológico impuesto por las empresas.

Este trabajo ofrece una reconstrucción doctrinal del régimen vigente a partir de dicha sentencia y la jurisprudencia conexas, integrando además un análisis inédito sobre cómo estos criterios se proyectan sobre las intervenciones de estética, un ámbito que —aunque poco abordado por los tribunales— plantea importantes dudas en la práctica laboral diaria.

La determinación de la naturaleza de los días: entre la norma europea y la negociación colectiva

Una de las primeras cuestiones que suscitaron controversia tras la ampliación del permiso fue la determinación de si los cinco días debían considerarse naturales o laborables, especialmente cuando el convenio colectivo utilizaba expresiones aparentemente claras.

La cuestión fue definitivamente resuelta por la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 2025, que declaró que los días deben computarse como laborables, aun cuando el convenio dispusiera que eran naturales. La Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, exige expresamente su consideración como días laborables, y su aplicación prevalece sobre la negociación colectiva cuando ésta resulte menos favorable o incompatible.

Esta solución revela un elemento estructural: la interpretación del permiso no puede desligarse del marco normativo europeo. La conciliación familiar no es un objetivo meramente doméstico, sino una obligación de armonización jurídica y social a escala comunitaria.

La obsolescencia del concepto “desplazamiento”: interpretación tras la reforma

El legislador eliminó en 2023 la tradicional ampliación de días por desplazamiento, generando un conflicto en empresas y sectores cuyos convenios mantenían referencias a tal figura. La Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 2026 confirmó que la supresión convencional de esos días es plenamente conforme a derecho: al haberse ampliado ex lege el permiso general a cinco días laborables, la razón histórica del desplazamiento desaparece.



Esta decisión incide en una tendencia más amplia: uniformar el régimen del permiso para evitar desigualdades artificiosas y simplificar su gestión sin alterar su finalidad asistencial.

Alta hospitalaria y alta médica: un análisis conceptual preciso

La diferencia entre alta hospitalaria y alta médica se ha convertido en uno de los puntos neurálgicos de la jurisprudencia reciente. El Tribunal Supremo ha reiterado que la mera salida del hospital no implica la desaparición de la necesidad de cuidados familiares.

1. Alta hospitalaria: persistencia de la causa

La alta hospitalaria no extingue el permiso. Según el TS, la mayoría de los procesos asistenciales continúan en el domicilio del paciente, y la necesidad que justificó el permiso puede mantenerse íntegra. En términos doctrinales, no existe extinción de la causa si persiste la necesidad objetiva.

2. Alta médica: extinción del permiso

La Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de mayo de 2025 estableció que el alta médica sí extingue de manera automática el permiso, incluso aunque no hayan transcurrido los cinco días. Si desaparece

la contingencia protegida, desaparece el derecho asociado.

Este binomio conceptual, hospitalario vs. médico, constituye el eje de la seguridad jurídica en esta materia.

El giro doctrinal del TS de 4 de febrero de 2026: hacia un permiso con inicio flexible

La sentencia del Tribunal Supremo de 4 de febrero de 2026 constituye un avance doctrinal excepcional. El caso giraba en torno a la pretensión empresarial de imponer que el permiso comenzara necesariamente el primer día laborable siguiente al hecho causante.

El Supremo rechaza categóricamente esta postura. Según el Alto Tribunal:

- La necesidad asistencial no siempre es inmediata. Pueden existir momentos posteriores en los que el familiar requiera mayor atención.
- El permiso debe adecuarse a la realidad del proceso de cuidado, no a un automatismo cronológico.

- La finalidad del permiso exige un margen razonable de flexibilidad temporal, vinculado siempre a la existencia actual de la causa.

Por tanto, el trabajador puede elegir el inicio del permiso siempre que el familiar continúe en situación protegida.

No obstante, el Tribunal introduce un matiz de cautela: esta flexibilidad no se traduce automáticamente en la posibilidad de fraccionar el permiso salvo previsión convencional expresa.

El límite impuesto por la Audiencia Nacional: la imposibilidad de iniciar el permiso tras la hospitalización

La Audiencia Nacional, en su SAN de 19 de febrero de 2026, adoptó una posición complementaria al criterio del Supremo: si bien la flexibilidad permite no iniciar el permiso de forma inmediata, no permite iniciarlo cuando la causa original ya se ha extinguido. Así:

- No puede iniciarse el permiso por cuidados domiciliarios una vez finalizada la hospitalización, porque la hospitalización es el hecho causante previsto en la ley.
- Sí puede prolongarse el permiso más allá del alta hospitalaria si su disfrute ya había comenzado y la necesidad asistencial persiste.

Esta decisión evita que el permiso se transforme en un derecho autónomo de cuidados domiciliarios, reforzando su vinculación estricta a las causas tipificadas.

Las operaciones de estética: análisis doctrinal de su encaje en el régimen del permiso

La aplicación del permiso del art. 37.3.b ET a las intervenciones de estética, cuestión ausente en la jurisprudencia clásica, merece un análisis específico.

1. Intervenciones meramente estéticas: ausencia de hecho causante

Las operaciones puramente estéticas —esto es, aquellas no vinculadas a una enfermedad ni

prescritas médicamente— no constituyen hecho causante del permiso:

- No existe enfermedad grave.
- No existe necesidad asistencial sanitaria propiamente dicha.
- El reposo es consecuencia de una elección personal y no de un proceso patológico.

En consecuencia, no procede el permiso retribuido. El trabajador deberá acudir a vacaciones, permisos no retribuidos o, excepcionalmente, incapacidad temporal si concurren criterios clínicos objetivos.

2. Intervenciones con finalidad terapéutica o reconstructiva: sí hay permiso

Muy distinto es el supuesto de:

- cirugías reparadoras tras accidente,
- reconstrucciones por enfermedad,
- intervenciones prescritas por motivos médicos o psicológicos acreditados.

En estos casos:

- existe intervención quirúrgica con finalidad sanitaria,
- existe reposo domiciliario acreditado,
- existe una situación propia del art. 37.3.b ET.

En este contexto jurídico, el permiso es plenamente aplicable y debe regirse por las reglas ya expuestas:

- flexibilidad en el inicio (TS, 4 febrero 2026),
- posibilidad de prolongación más allá del alta hospitalaria,
- extinción con el alta médica.

3. El papel de los convenios colectivos

Existen convenios que amplían el permiso a cualquier intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario, sin exigir ingreso hospitalario. En tales casos, incluso determinadas intervenciones estéticas podrían quedar incluidas si la prescripción facultativa acredita reposo, reforzando así el principio de mejora convencional.

Conclusiones

- El permiso del art. 37.3.b ET ha evolucionado hacia un régimen finalista, centrado en la persistencia de la necesidad asistencial.
- La Sentencia del TS de 4 de febrero de 2026 introduce una interpretación flexible sobre el inicio del permiso, acorde con la realidad de los cuidados y la finalidad del derecho.
- La distinción entre alta hospitalaria (no extintiva) y alta médica (extintiva) conforma el núcleo de la jurisprudencia reciente.
- La Audiencia Nacional establece un límite necesario: no cabe iniciar el permiso cuando ya ha desaparecido la causa originaria.
- En las operaciones de estética, la clave es la naturaleza de la intervención: las puramente cosméticas no generan derecho, mientras que las terapéuticas o reconstructivas sí lo hacen plenamente.
- La negociación colectiva puede ampliar el alcance del permiso, pero no reducir los derechos reconocidos legalmente o consolidadores de doctrina.

En conjunto, la jurisprudencia reciente apunta hacia un permiso más adaptado a la realidad asistencial y menos sometido a formalismos rígidos, respetando siempre la esencia del derecho: proteger situaciones de necesidad familiar con proporcionalidad y coherencia.





Magdalena Borecka

mborecka@rsm.es
Abogada de mercantil en la
oficina de Valencia

Si quieres tener más información
sobre esta cuestión, contacta con
nosotros.

Mercantil **La Sociedad Europea Unificada: un nuevo artificio normativo con aspiraciones de simplicidad**

La Comisión Europea ha anunciado la iniciativa de creación de una figura societaria paneuropea –la denominada EU Inc.– presentada como la solución definitiva a la dispersión legislativa que afecta al emprendimiento transfronterizo en la Unión. Según la información disponible, esta estructura permitiría constituir una sociedad de forma completamente digital en 48 horas, por menos de 100 euros y sin capital social mínimo. La propuesta pretende eliminar trabas históricas, pero, desde una óptica estrictamente jurídica, resulta obligado examinar con detenimiento cuánto hay de innovación real y cuánto de reinversión cosmética.

Naturaleza jurídica: un régimen opcional disfrazado de uniformidad

El planteamiento de la Comisión parte de un diagnóstico correcto: la existencia de 27 sistemas jurídicos distintos y múltiples formas societarias limita la expansión empresarial y encarece operaciones básicas como registrarse o modificar estatutos. Para revertir esta fragmentación, se propone un régimen armonizado opcional, que convivirá con las legislaciones nacionales.

Sin embargo, ese carácter opcional introduce una contradicción evidente: si coexistirá con el régimen local, el operador jurídico deberá realizar un doble análisis, el nacional y el europeo, para determinar qué modelo resulta más eficiente. La pretendida simplificación, en consecuencia, puede traducirse en un incremento de la complejidad interpretativa. El marco común no sustituye ni desplaza ningún ordenamiento; simplemente se suma a ellos. El

conflicto de normas no desaparece, sino que se gestiona con una apariencia de unificación que, en la práctica, exige mayor pericia jurídica.

Promesa de inmediatez: la creación societaria en 48 horas

Uno de los elementos más publicitados es la creación de sociedades en un plazo máximo de 48 horas, mediante un sistema enteramente digital y accesible desde cualquier Estado miembro. Esta rapidez se articula a través de una interfaz única europea, conectada directamente a los registros mercantiles nacionales, con el objetivo de que la información solo se presente una vez y se reutilice en posteriores procedimientos.

Ahora bien, para cualquier jurista resulta obvio que los plazos administrativos dependen de la eficacia de cada registro nacional. Si bien la Comisión aspira a la automatización y a la tramitación electrónica integral, la operativa real puede verse condicionada



por la resistencia o lentitud de los Estados cuyo aparato registral carezca de la capacidad técnica para seguir el ritmo europeo. Jurídicamente, la promesa de las 48 horas se formula como objetivo, no como garantía vinculante.

Digitalización total: una transformación ambiciosa con riesgos colaterales

La normativa proyectada no se limita a digitalizar la constitución, sino que se extiende a la totalidad del ciclo de vida societario: insolvencias, disoluciones, reformas estatutarias y transmisiones accionarias. Esta digitalización integral pretende reducir costes y eliminar formalidades presenciales, incluidas las transmisiones de acciones sin necesidad de intermediarios obligatorios.

Desde una perspectiva jurídica, la medida ofrece ventajas evidentes en términos de eficiencia, pero plantea cuestiones relevantes en materia de seguridad registral, autenticidad documental y responsabilidad en entornos sin intervención notarial tradicional. El ordenamiento europeo se aproxima así a modelos más flexibles, pero deberá prever salvaguardas adicionales para evitar que la simplificación procedimental derive en una merma de garantías.

Incentivos a la innovación: tratamiento favorable de las “stock options”

El plan incorpora una modificación de alto interés para empresas tecnológicas: las opciones sobre acciones tributarían únicamente en el momento de su venta, y no en su concesión. Esta medida, orientada a atraer talento, busca aproximar el régimen europeo a los estándares de los ecosistemas más competitivos.

No obstante, su alcance es limitado, pues la fiscalidad general sigue siendo competencia estatal. La empresa que adopte el régimen EU Inc. deberá someterse, en todo caso, al sistema fiscal del país de su sede efectiva. Así, la armonización corporativa convive con una disparidad tributaria que continúa condicionando las decisiones empresariales.

Límites estructurales: la inalterabilidad del derecho laboral y fiscal

Bruselas enfatiza que la legislación laboral y fiscal seguirá siendo nacional, incluso para las sociedades constituidas bajo EU Inc. Esta

aclaración pretende disipar el temor de que empresas migren hacia Estados con regulaciones más laxas para beneficiarse de condiciones más flexibles. Jurídicamente, confirma que la unificación propuesta se limita al ámbito corporativo – registro, gobernanza, estructura digital– sin alterar el núcleo duro de la soberanía económica de los Estados miembros.

Pero esta precisión revela una paradoja: la empresa será “europea” en su forma societaria, pero “nacional” en todas las materias que más influyen en su viabilidad operativa. La fragmentación se reduce, sí, pero no desaparece.

Perspectiva económica: expectativas elevadas con base en hipótesis

La Comisión estima que el nuevo régimen podría facilitar la creación de hasta 300.000 sociedades en diez años. Aunque el cálculo evidencia la dimensión del mercado potencial, conviene recordar que el éxito del modelo dependerá de factores estructurales mucho más complejos que la rapidez del registro: la estabilidad regulatoria, los incentivos fiscales, la disponibilidad de financiación o el atractivo del mercado laboral.

La figura societaria, por sí sola, no soluciona la heterogeneidad económica de la Unión, aunque sí puede contribuir a mitigar ciertos obstáculos burocráticos.

Conclusión: una innovación relevante, pero no el punto de llegada

La Sociedad Europea Unificada constituye un avance conceptual en la simplificación de procedimientos y en la modernización del derecho societario europeo. Aporta eficiencia, reduce cargas y ofrece una alternativa valiosa para empresas con vocación transfronteriza. Pero su impacto real estará condicionado por la efectividad registral de los Estados, la interoperabilidad tecnológica y la capacidad de armonizar criterios sin erosionar garantías jurídicas.

Desde un análisis jurídico crítico, EU Inc. es un instrumento útil, pero no la solución definitiva al mosaico normativo europeo: un paso adelante, sin duda, pero aún lejos de un verdadero marco societario plenamente integrado.



Juan Carlos Lois

jlois@rsm.es

Socio del área de Movilidad Internacional en la oficina de Madrid

Si quieres tener más información sobre esta cuestión, contacta con nosotros.

Movilidad Internacional La regularización extraordinaria reaviva el debate sobre incentivos y seguridad jurídica en inmigración

España vuelve a hablar de inmigración como casi siempre: a golpe de relato. Esta vez, el foco está en la regularización extraordinaria de personas en situación irregular. La medida puede defenderse desde la realidad social, desde la lógica económica e incluso desde la necesidad administrativa. Hay personas que llevan años aquí, trabajando, viviendo, formando familias y sosteniendo sectores enteros de la economía sin un encaje legal suficiente. Negarlo sería absurdo.

Pero una cosa es regularizar una realidad y otra muy distinta es el mensaje político que se lanza al hacerlo. Porque cuando el Estado abre una vía extraordinaria para quien ha permanecido al margen del sistema, también está diciendo algo sobre el valor del cumplimiento. Y lo que transmite no es precisamente tranquilizador: que entrar por la puerta correcta no siempre compensa más que esperar el tiempo suficiente en la irregularidad hasta que llegue una solución excepcional.

Además, no se trata de una regularización especialmente exigente. **El umbral es extraordinariamente bajo si se compara con otras vías del sistema:** basta con acreditar cinco meses de permanencia continuada en España. Cinco meses. No se exige acreditar un nivel de idioma. No se exige un verdadero arraigo social en el sentido en que tradicionalmente se ha venido exigiendo en otras figuras. No se exige demostrar un grado real de integración más allá de la presencia en territorio español y el cumplimiento formal de unos requisitos mínimos. Y ni siquiera se está hablando de personas que hayan seguido durante años el cauce ordinario, sino precisamente de quienes han permanecido fuera de él.

Ese dato cambia por completo el enfoque. Porque ya no estamos ante una respuesta excepcional a situaciones particularmente consolidadas y difíciles de resolver por los cauces normales. Estamos ante un mensaje mucho más amplio: el sistema puede flexibilizarse de manera muy intensa para quien no entró o no permaneció dentro de la legalidad ordinaria. Y eso, guste o no, rebaja el valor simbólico y práctico del cumplimiento.

La polémica reciente con el Ministerio fue especialmente reveladora por eso. En la campaña difundida para explicar el proceso se trasladó la idea de que no era necesario contratar abogado para la regularización y de que habría colaboradores gratuitos para asistir a los interesados. La intención aparente era presentar el procedimiento como accesible, sencillo y al alcance de cualquiera. Pero el efecto fue otro: se proyectó la imagen de que un expediente de extranjería, con todo lo que implica para la residencia, el trabajo y la estabilidad de una persona, es poco más que un trámite administrativo menor.

Y ahí estalló el conflicto. La reacción del sector jurídico no vino solo porque se dijera que el abogado no era obligatorio. Vino porque el mensaje de fondo era mucho más agresivo: se sugería que acudir a un profesional especializado era casi innecesario, como si la complejidad de extranjería fuera una exageración de quienes trabajan en ella. Incluso se deslizó la idea de que lo importante era evitar intermediarios, como si el verdadero problema estuviera en la asistencia jurídica y no en la enorme fragilidad técnica del propio procedimiento.

Eso es lo que encendió la polémica. No una cuestión corporativa, sino una cuestión institucional. Porque **en extranjería no se discuten sólo formularios. Se discute si una persona podrá residir legalmente, trabajar, reagrupar a su familia, evitar sanciones o construir una vida estable** en España. Presentar todo eso como si fuera un trámite casi automático banaliza la trascendencia jurídica de lo que está en juego.



Sin embargo, lo más llamativo no está solo en esa torpeza comunicativa. Está en el contraste brutal con el trato que España ha dispensado al inmigrante inversor. Durante años, el mensaje fue clarísimo: **España quería atraer perfiles con recursos propios**, seguro médico, ausencia de antecedentes, inversión acreditada y capacidad para no convertirse en una carga para el sistema. Se diseñaron vías específicas para ese perfil. Se le invitó a venir. Se le presentó como el ejemplo de una inmigración ordenada, solvente y jurídicamente impecable.

No estamos hablando de personas a las que se les regalara nada. Más bien al contrario. Se les exigía acreditar medios económicos suficientes, cobertura sanitaria privada, cumplimiento documental estricto y carencia de antecedentes. Es decir, se les pedía exactamente aquello que cualquier Estado serio dice querer de quien pretende instalarse en su territorio: **autonomía económica, previsibilidad y respeto por las reglas**.

Y luego llegó el giro. Ese mismo extranjero que había hecho exactamente lo que se le pedía pasó a ser tratado como problema. No porque hubiera incumplido. No porque hubiera engañado al sistema. No porque hubiera dependido del Estado o generado una carga pública. Al contrario: cumplía con todo. Y, aun así, acabó siendo señalado en el debate público como símbolo de especulación, desigualdad o tensión inmobiliaria.

España, en términos políticos y narrativos, criminalizó al inversor que cumplía, el "inmigrante malo".

Ese es el núcleo de la incoherencia. Al extranjero que siguió las reglas, acreditó solvencia, respetó el procedimiento y asumió todas las cargas exigidas, se le acabó presentando como sospechoso. Al que entró o permaneció fuera del sistema, se le ofrece ahora una vía extraordinaria de incorporación con un discurso mucho más comprensivo y con un listón objetivamente más bajo.

Porque el mensaje existe, y es demoledor. A unos se les exigió casi todo: dinero limpio, cobertura sanitaria, ausencia de antecedentes, estabilidad económica y garantía de no depender del sistema público. A otros les bastan cinco meses de permanencia, sin exigencia real de idioma ni pruebas fuertes de arraigo social, para acceder a una vía extraordinaria de regularización. El listón, evidentemente, no ha sido el mismo.

Y cuando el listón baja para quien no entró por la vía regular, mientras se demoniza al que sí lo hizo, la conclusión es inevitable: España no está premiando el cumplimiento, sino adaptando su criterio al clima político del momento.

Eso es lo que erosiona la seguridad jurídica. No la regularización en sí. No el cambio de modelo en sí. Sino la sensación de que cumplir rigurosamente no garantiza nada, mientras que la excepcionalidad acaba produciendo sus propias recompensas. Y para cualquier extranjero que quiera vivir, invertir o establecerse en España, ese no es un detalle menor. Es la señal más importante de todas.

AYUDAS / FONDOS EUROPEOS

Orden TED/162/2026, de 25 de febrero, por la que se modifica la Orden TED/1444/2025, de 11 de diciembre, por la que se modifican las bases reguladoras de varios programas de ayudas, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión Europea-Next Generation EU.

Entrada en vigor: 07/03/2026 (día siguiente)

Accede [aquí](#)

MEDIDAS FINANCIERAS

Resolución de 6 de marzo de 2026, de la Secretaría General del Tesoro y Financiación Internacional, sobre principio de prudencia financiera.

Entrada en vigor: 10/03/2026 (día siguiente)

Accede [aquí](#)

AVALES / FINANCIACIÓN

Resolución de 6 de marzo de 2026, de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa, sobre línea de avales públicos.

Entrada en vigor: 11/03/2026 (día siguiente)

Accede [aquí](#)

ENERGÍA ELÉCTRICA

Resolución de 26 de febrero de 2026, de la CNMC, sobre retribución de instalaciones de transporte de energía eléctrica (2023).

Entrada en vigor: 11/03/2026 (día siguiente)

Accede [aquí](#)

NORMALIZACIÓN

Resolución de 4 de marzo de 2026, por la que se publican normas europeas ratificadas como normas españolas.

Entrada en vigor: 15/03/2026 (día siguiente)

Accede [aquí](#)

CONTROL TRIBUTARIO

Resolución de 11 de marzo de 2026, de la AEAT, sobre el Plan Anual de Control Tributario y Aduanero 2026.

Entrada en vigor: 14/03/2026 (día siguiente)

Accede [aquí](#)

MEDIDAS URGENTES

Resolución de 18 de marzo de 2026, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 5/2026, de 17 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes en respuesta a los daños causados por diversos fenómenos meteorológicos adversos, de especial afectación en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura.

Entrada en vigor: 21/03/2026

Accede [aquí](#)

MEDIDAS URGENTES

Real Decreto-ley 7/2026, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio.

Entrada en vigor: 22/03/2026 (día siguiente)

Accede [aquí](#)

VIVIENDA / MEDIDAS URGENTES

Real Decreto-ley 8/2026, de 20 de marzo, de medidas en materia de alquiler por la Guerra de Irán.

Entrada en vigor: 22/03/2026 (día siguiente)

Accede [aquí](#)

SEGURIDAD SOCIAL

Real Decreto 240/2026, de 25 de marzo, sobre compatibilidad del ingreso mínimo vital con ingresos del trabajo.

Entrada en vigor: 28/03/2026 (día siguiente)

Accede [aquí](#)

SEGURIDAD SOCIAL / PENSIONES

Real Decreto 241/2026, de 25 de marzo, sobre revalorización de pensiones públicas.

Entrada en vigor: 01/01/2026 (efectos económicos)

Accede [aquí](#)

MEDIDAS URGENTES

Resolución de 26 de marzo de 2026, del Congreso, sobre convalidación del Real Decreto-ley 7/2026.

Entrada en vigor: 28/03/2026

Accede [aquí](#)

Barcelona

Entença 325-335, 08029 Barcelona

Madrid

José Ortega y Gasset 22-24, 28006 Madrid

Tarragona

Rambla Nova 123, 43001 Tarragona

Valencia

Avda. Cardenal Benlloch 67, 46021 Valencia

Palma

Avda. Comte de Sallent 23, 07003 Palma de Mallorca

Gran Canaria

Agustín Millares Carló 10, 35003 Las Palmas de Gran Canaria

Sevilla

Avenida de la Palmera, 19D, 41013 Sevilla

Oporto

Rua Alfredo Allen n.º 455 4200-135 Porto, Portugal

contactorsmspan@rsm.es

www.rsm.es

RSM Spain Professional Corporation, S.L.P. y las compañías relacionadas son miembros de la red RSM y operan bajo la marca RSM.

RSM es una marca utilizada únicamente por los miembros de la red RSM. Cada miembro de la red RSM es una firma independiente de auditoría y/o consultoría que actúa en su propio nombre. La red RSM, como tal, no tiene personalidad jurídica propia en ninguna jurisdicción. La red RSM está administrada por RSM International Limited, compañía registrada en Inglaterra y Gales (Company number 4040598), cuyo domicilio social se encuentra en 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ. La marca y el nombre comercial RSM, así como otros derechos de propiedad intelectual utilizados por los miembros de la red, pertenecen a RSM International, una asociación regida por el artículo 60 y siguientes del Código Civil de Suiza, cuya sede se encuentra en Zug.

© RSM International Association, 2026

