

Interpretación del Tribunal Supremo sobre el requisito de empleo a jornada completa en el arrendamiento de inmuebles



Marzo 2026

¿Hablamos?

Lucia Coto

Socia del área de Grandes Patrimonios y Empresa Familiar en PwC Tax & Legal
lucia.coto.gonzalez@pwc.com

Francisco Cavero de Pedro

Director de PwC Tax & Legal
francisco.cavero.depedro@pwc.com

En apenas siete meses, la Sección Segunda de la Sala Tercera del Tribunal Supremo ha dictado varias sentencias que abordan, desde ángulos distintos pero complementarios, el requisito de la persona empleada con contrato laboral y a jornada completa del artículo 27.2 de la LIRPF como presupuesto para considerar el arrendamiento de inmuebles como actividad económica.

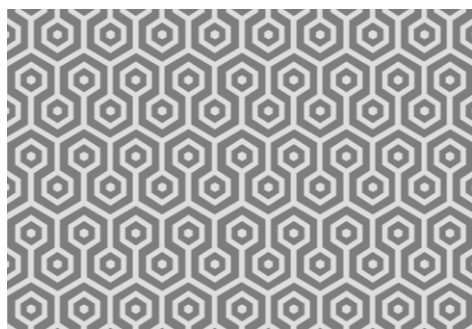
Las sentencias dictadas por el Alto tribunal poseen una especial relevancia en el ámbito de los beneficios fiscales actualmente aplicables a la tenencia y a la transmisión de las empresas familiares, desplegando sus efectos, tanto en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, como en el Impuesto sobre el Patrimonio.

En el caso de entidades que desarrollan una actividad de arrendamiento de inmuebles, la Ley del Impuesto sobre el Patrimonio (por remisión al artículo 27.2 LIRPF) exige que, para que la misma pueda ser calificada como actividad económica – y, por tanto, para que los inmuebles arrendados se consideren activos “necesarios” a efectos de la aplicación de los beneficios de la empresa familiar- se cuente con una

persona empleada con contrato laboral y a jornada completa encargada de su gestión.

En este contexto, el Tribunal Supremo ha ido perfilando la interpretación práctica que debe darse a tal exigencia en varios pronunciamientos que comparten un denominador común, consistente en la adopción de un enfoque finalista y flexible que facilite la protección de la empresa familiar, en línea con las recomendaciones de la UE sobre la importancia de asegurar su continuidad y transmisión. Sin perjuicio de lo anterior, es preciso analizar con detenimiento los fundamentos y razonamientos jurídicos contenidos en dichas sentencias en la medida en que introducen ciertos matices relevantes que pueden generar, a su vez, dudas interpretativas en cuanto a su aplicación práctica.

En la **sentencia de 14 de julio 2025 (STS 956/2025, rec. 2197/2023)** el Tribunal Supremo afirma que basta con acreditar el cumplimiento formal del requisito establecido en la norma, **sin que se precise justificar la contratación de la persona empleada laboralmente y a jornada completa desde un punto de vista económico.**



Este pronunciamiento viene a desvirtuar la práctica habitual de la inspección de tributos y de ciertos tribunales según la cual, el requisito de persona contratada se venía considerando como requisito “necesario pero no suficiente”, en el caso de que el contribuyente no pudiera acreditar la necesidad de tal contratación atendiendo a parámetros económicos, tales como la complejidad de la gestión asociada a la tipología y volumen de los inmuebles.

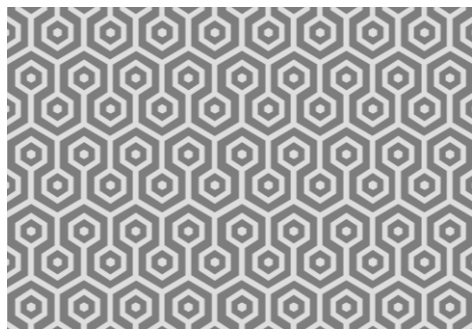
Frente a dicha práctica, el Tribunal Supremo entiende que no cabe exigir requisitos adicionales allí donde la norma no los pide, invirtiendo la carga de la prueba que deberá ser asumida por la administración tributaria y no por el contribuyente. No obstante, la sentencia deja la puerta abierta a que, si la administración considera que la contratación carece de racionalidad económica, acuda a la declaración expresa de simulación prevista en el artículo 16 de la LGT, con todas las exigencias formales y de motivación que ello conlleva.

En la reciente **sentencia de 19 de febrero de 2026 (STS 186/2026, rec. 1326/2024)** que reproduce en idénticos términos el contenido de la previa sentencia de 17 de febrero de 2016 relativa a un hermano del contribuyente (STS 167/2026, rec.1196/2024), **el Tribunal Supremo aborda el tratamiento que debe darse al requisito de la persona contratada en el contexto de los grupos de sociedades**. En dichas sentencias, el Alto Tribunal afirma, adoptando un enfoque flexible **que el citado requisito**

puede considerarse cumplido cuando el trabajador no esté contratado por la sociedad propietaria de los inmuebles, sino por otra entidad del grupo.

No obstante, tal conclusión no resulta extrapolable de forma automática a todos los supuestos, ya que las sentencias exigen que se cumpla un requisito adicional – no recogido en la norma – consistente en *que “la realidad económico-funcional del grupo de empresas permita constatar que exista una unidad de medios y de actividad a nivel del grupo y que la sociedad arrendadora esté integrada funcionalmente en esa actividad”*. Aunque no se indica de forma expresa en las sentencias, parece inferirse que tal requisito debe ser acreditado por el contribuyente y no por la administración tributaria.

Partiendo de tal premisa, el Tribunal distingue entre aquellas sociedades titulares de inmuebles que presenten servicios de arrendamiento que, a su vez, se inserten en el resto de prestaciones de bienes y servicios desarrollados por el grupo y aquellas sociedades arrendadoras que, aun perteneciendo formalmente a un grupo no desarrollen su actividad de forma “integrada”. En el primer caso, el requisito de empleado podrá cumplirse por otras sociedades del grupo mientras que, en el segundo caso, el Tribunal Supremo reitera la necesaria existencia de un empleado al nivel de la sociedad tenedora de los inmuebles arrendados, como requisito ineludible para acreditar la existencia de una actividad económica de arrendamiento.



A título de ejemplo, en el primer caso nos encontraríamos en el escenario habitual en el que una de las sociedades del grupo arrienda los inmuebles de su propiedad a otra u otras sociedades de éste, afectándose dichos inmuebles (por ejemplo, fábricas, naves, almacenes etc.) al desarrollo de la actividad operativa del grupo frente a terceros.

En el segundo caso, nos encontraríamos en el supuesto de un grupo que desarrolla una o varias actividades económicas principales para las que no se requiere el uso de los inmuebles titularidad de la sociedad que lleva a cabo la actividad de arrendamiento, estando esta última claramente

diferenciada de la propia actividad del grupo en el que se inserta.

En cualquier caso, la realidad operativa de los grupos societarios puede presentar zonas grises derivadas de su complejidad, por lo que el concepto indeterminado de "integración funcional y económica", configurado como un requisito adicional por el Tribunal Supremo para la aplicación de la interpretación flexible de la norma, deberá ser analizado caso por caso generando, previsiblemente, nuevas cuestiones litigiosas.