



BUFETE BARRILERO
y ASOCIADOS

b-today

Febrero 2019

Bilbao
Madrid
Barcelona
San Sebastián
Sevilla
Vigo
Málaga
International Desk

— Página 3 —

DIVISIÓN MERCANTIL

**EN CLAVE DE SOSTENIBILIDAD:
EL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA**

MARTA BARRILERO GARCÍA-MIÑAUR

— Página 4 —

DIVISIÓN LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**¿QUÉ HAY DE NUEVO EN EL CONTRATO RELEVO, LA
PROTECCIÓN DE DATOS Y LOS DERECHOS DE LA ERA
DIGITAL, EL SMI Y LAS PENSIONES?**

MARÍA GARCÍA HERRAIZ

— Página 6 —

DIVISIÓN INTERNACIONAL

**VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE INVERTIR EN ESPAÑA
Y EN ITALIA**

ROSELLA LO GALBO

— Página 8 —

DIVISIÓN FISCAL

MOMENTO ÓPTIMO PARA LA VENTA DE FILIALES

JAVIER GARCÍA MARTÍNEZ

— Página 9 —

DIVISIÓN PENAL

**LOS COMPLIANCE PROGRAMS, UN CORTAFUEGOS
NECESARIO PARA EVITAR LA RESPONSABILIDAD PENAL
DE LA EMPRESA**

SANDRA GONZÁLEZ VILLALOBOS

— Página 11 —

DIVISIÓN DERECHO INMOBILIARIO

**LA FUGAZ VIGENCIA DEL REAL DECRETO-LEY (21/2018) Y
EL QUINTO RÉGIMEN ARRENDATICIO COEXISTENTE**

IGOR BÁRCENA GOICOECHEA

DIVISIÓN MERCANTIL

EN CLAVE DE SOSTENIBILIDAD: EL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

MARTA BARRILERO GARCÍA-MIÑAUR

FEBRERO 2019

El progreso de las sociedades humanas parece imparable, la población mundial se ha quintuplicado en apenas un siglo y el PIB mundial es ochenta veces superior al de 1900 y todo apunta a que nos encontramos en una etapa de disrupción en la que la velocidad a la que avanzamos puede incrementarse de forma exponencial. Sin embargo, este crecimiento tiene también contrapartidas negativas como el deterioro del medio ambiente, el consumo de recursos finitos o la desigualdad extrema entre regiones. Generalmente, y en gran medida gracias a las agencias internacionales, cuando una sociedad alcanza unos niveles de desarrollo satisfactorios empieza a surgir la conciencia de la sostenibilidad. El objetivo no puede ser crecer a cualquier precio sino hacerlo de forma que no acabemos destruidos por nuestros propios excesos y parece que, por fin, se están dando pasos en la dirección correcta para definir un modelo de economía sostenible.

Ciertas empresas (que cumplan una serie de criterios*) tendrán, desde este año 2019, que incorporar un nuevo punto en el orden del día de sus juntas generales: la aprobación del estado de información no financiera. La inclusión de este informe supone un punto de inflexión y pretende facilitar la consecución de uno de los mayores anhelos de la sociedad del siglo XXI: una economía mundial sólida pero sostenible, que combine la rentabilidad a largo plazo con la justicia social y la protección al medio ambiente.

Por primera vez muchas empresas se enfrentan a un examen que va más allá de lo puramente económico o financiero ya que tienen que incorporar al informe de gestión información detallada de las políticas que vienen aplicando en cuestiones medioambientales, de lucha contra la corrupción

y el soborno, en el ámbito social o de respeto a los derechos humanos, así como sus resultados de su aplicación. Además, deben identificarse los posibles riesgos que entrañan dichas políticas, los procedimientos para su verificación y control.

Sin duda, esto llevará a las empresas a hacer una labor de reflexión y análisis introspectivo de gran calado para revisar toda su forma de operar, lo cual previsiblemente supondrá un consumo de recursos no despreciable y la muy probable incorporación de nuevos profesionales entrenados para implementar el cumplimiento de esta nueva normativa. No se puede obviar el riesgo de burocratizar en exceso el ya de por sí sobrecargado quehacer cotidiano de la gestión empresarial por lo que dependerá de las instituciones simplificar al máximo el proceso ya que su éxito va a estar en gran medida relacionado con ello.

Estamos ante un gran paso, para mejorar la sociedad mediante la acción empresarial responsable. Los medios para alcanzar esa noble finalidad han de ser proporcionales y adaptados a las necesidades dinámicas de las empresas ya que, si esto no se consigue llevar a cabo en armonía con ellas, las probabilidades de fracasar son elevadas y hay mucho en juego para nuestro futuro como sociedad.

* Las sociedades en las que individual o colectivamente (sociedades que presenten cuentas consolidadas) concurren los siguientes requisitos:

- a) Que el número medio de trabajadores empleados por las sociedades o el grupo durante el ejercicio sea superior a 500.
- b) Que o bien, tengan la consideración de entidades de interés público de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas, o bien, durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las circunstancias siguientes:
 - 1.º Que el total de las partidas del activo consolidado sea superior a 20.000.000 de euros.
 - 2.º Que el importe neto de la cifra anual de negocios consolidada supere los 40.000.000 de euros.
 - 3.º Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a doscientos cincuenta.

AUTORA

Marta Barrilero García-Miñaur

Licenciada en derecho por la Universidad de Deusto, miembro de la división mercantil de Bufete Barrilero y Asociados, es responsable del departamento de imagen, comunicación y relaciones institucionales de Bufete Barrilero y Asociados.

e-mail: m.barrilero@barrilero.es

LinkedIn

¿QUÉ HAY DE NUEVO EN EL CONTRATO RELEVO, LA PROTECCIÓN DE DATOS Y LOS DERECHOS DE LA ERA DIGITAL, EL SMI Y LAS PENSIONES?

MARÍA GARCÍA HERRAIZ

FEBRERO 2019

1. CONTRATO DE RELEVO

Se prorroga la utilización del contrato de relevo por encima del 31 de diciembre de 2018

Únicamente es aplicable la prórroga de su utilización aplicando la anterior normativa a los trabajadores de mano de obra directa de las empresas manufactureras que reúnan los siguientes requisitos:

PARA LOS JUBILADOS:

- Tener una antigüedad mínima de 6 años en la empresa.
- La reducción tendrá que cubrir una jornada comprendida entre el 25% y el 69%.
- La reducción podrá ser hasta el 80% en caso de que el relevista sea contratado a tiempo completo e indefinido.
- Deberá acreditar 33 años de cotización.

PARA LOS RELEVISTAS:

- Deberán tener una correspondencia salarial del 65% con las bases de cotización del jubilado de los últimos 6 meses.

PARA LA EMPRESA:

- Tener una plantilla con más del 70% de contratos indefinidos.

*Artículo 1 del Real Decreto Ley 20/2018, de 7 de diciembre.

2. PROTECCIÓN DE DATOS.

En el ámbito de la empresa y de su plantilla, se tendrán los siguientes derechos:

- Derecho a la desconexión digital. En concreto, el apartado tercero exige al empresario desarrollar y negociar una política específica interna.
- Derecho a la intimidad ante la video vigilancia y grabaciones.
- Derecho a la intimidad ante los sistemas de

geolocalización.

- Derechos digitales en la negociación colectiva.

*Artículos 88 al 91 de Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos de carácter personal

3. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL.

El salario mínimo interprofesional para 2019: 900 euros mensuales.

*Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre.

4. REVALORIZACIÓN DE PENSIONES Y OTRAS MEDIDAS.

Destacamos las siguientes:

- Se revalorizan las pensiones públicas de la Seguridad Social en un 1,6% y las mínimas en un 3%.
- Se incrementa finalmente en un 7% la base de cotización máxima, que se sitúa en 2019 en 4.070,10 €.
- Sube el tipo mínimo de cotización al 1,5 % por las contingencias profesionales.
- Se incluyen en el Régimen de la Seguridad Social a quienes participen en programas de formación, prácticas no laborales y académicas, aunque no tengan carácter remunerado.
- Se suspende la aplicación del sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales por disminución de la siniestralidad laboral.
- Se incrementa la cuota empresarial por contingencias comunes en un 40% (ahora estaba fijada en un 36%) en los contratos temporales inferiores a 5 días de duración.
- Se recoge la posibilidad de que los convenios colectivos establezcan la jubilación obligatoria, siempre y cuando se cumplan determinados requisitos.

- Se establece la obligatoriedad para el trabajador autónomo de cotizar por todas las contingencias que hasta el momento tenían el carácter de voluntario (protección por cese de actividad y las contingencias profesionales).

*Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

¿Qué novedades traerá la “contra reforma laboral”?

Según lo que está trascendiendo de las negociaciones, a través de la “Contra Reforma Laboral” se pretende reformar por “decreto” las siguientes cuestiones:

PRIMACÍA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES

Se modificará la reforma laboral de 2012 en este punto, volviendo a dar primacía a los convenios sectoriales sobre los de empresa. Lógicamente, al margen de definir que será mejor o peor para la estabilidad en el empleo y las relaciones laborales, esta medida permitirá recuperar posiciones a los sindicatos y patronales.

ULTRACTIVIDAD

Se pretende eliminar la pérdida de vigencia de los convenios colectivos por aplicación de la denominada ultractividad.

INFORME FAVORABLE DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN PROCESOS COLECTIVOS

Se pretende que la inspección de trabajo pueda validar la existencia o no de las causas alegadas por la empresa, con independencia de que

exista acuerdo o no con la representación de los trabajadores.

REGISTRO DE JORNADA

El gobierno pretende modificar el Estatuto de los Trabajadores para establecer el Registro de jornada obligatorio, donde conste la hora exacta de entrada y de salida.

LÍMITES A LA SUBCONTRATACIÓN. REFORMA DEL ART.42 ET.

Se pretende, igualmente, aprobar la reforma del art.42 del Estatuto de los Trabajadores dedicado a la subcontratación. El objetivo es equiparar las condiciones de los trabajadores de las subcontratas a las de las empresas principales.

SUBSIDIO DE DESEMPLEO PARA MAYORES DE 52 AÑOS

Otro de los planteamientos anunciados es la reducción de la edad para tener derecho al subsidio de desempleo de 430 euros, para aquellos desempleados que no tengan derecho a otros subsidios.

AUTORA

María García Herráiz

CV del autor: Licenciada en derecho por la Universidad de Deusto, miembro de la división laboral y de Seguridad Social de Bufete Barrilero y Asociados y responsable de la división laboral y Seguridad Social de Vigo y Barcelona.

e-mail: maria.garcia@barrilero.es
LinkedIn

DIVISIÓN INTERNACIONAL

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE INVERTIR EN ESPAÑA Y EN ITALIA

ROSELLA LO GALBO

FEBRERO 2019

	INVERTIR EN ESPAÑA	INVERTIR EN ITALIA
MERCADO LABORAL	<p style="text-align: center;">VENTAJAS</p> <ul style="list-style-type: none">- Flexibilidad del mercado laboral. La reducción de plantilla tanto individual como colectiva resulta de menor complejidad jurídica y las indemnizaciones por despido se han rebajado pasando de 45 a 33 días para el caso de un despido improcedente.- El despido es libre en cuanto a que no existe un mínimo de trabajadores a partir del cual las empresas tienen permitido despedir. <p style="text-align: center;">DESVENTAJAS</p> <ul style="list-style-type: none">- Industria muy sindicalizadas (fuerte poder de negociación de los RPL).- Baja productividad de la mano de obra.	<ul style="list-style-type: none">- Pluralidad de modalidades contractuales que facilitan a las empresas adaptar cada contrato.- Mano de obra altamente cualificada con salarios más competitivos que en el resto de Europa.- Rigidez del mercado laboral: requisitos jurídicos muy estrictos para el despido- Tienen prohibido el despido individual sin justa causa, ni siquiera bajo indemnización.
PRESIÓN FISCAL	<p style="text-align: center;">VENTAJAS</p> <ul style="list-style-type: none">- El sistema fiscal español resulta más beneficioso ya que los tipos impositivos son más reducidos que en Italia.- Pluralidad de subvenciones y deducciones (ejemplo: I+D+I). <p style="text-align: center;">DESVENTAJAS</p> <ul style="list-style-type: none">- Presión fiscal es muy elevada pero inferior a la italiana.- Complejidad del sistema legislativo debido a la presencia de 17 Comunidades Autónomas.	<ul style="list-style-type: none">- Incentivos fiscales a la inversión en I+D por la compra de nuevos equipamientos industriales, en maquinaria, etc.- Estímulos fiscales a las start-up tecnológicas y las pymes innovadoras.- La presión fiscal es muy elevada- La inseguridad jurídica derivada de la corrupción política-institucional.

INVERTIR EN ESPAÑA

INVERTIR EN ITALIA

ÁMBITO MERCANTIL

VENTAJAS

- Sencillez de las figuras societarias (SL y SA).
- Libertad de constitución de empresas sin necesidad de autorizaciones administrativas previas, salvo sectores específicos.
- Ubicación geográfica estratégica con una estructura para la exportación muy diversificada y un sólido sector manufacturero.
- Sede de grandes eventos de comercio que atraen a compradores de todo el mundo (ejemplo: sector textil).

DESVENTAJAS

- Complejidad burocrática y lentitud administrativa para la creación de empresas.
- Complejidad de las figuras jurídicas bajo las cuales se puede constituir una sociedad.

AUTORA
Rosella Lo Galbo

CV del autor: Licenciada en derecho por la Universidad de Bolonia, doctora en derecho, miembro de la división laboral y de la Seguridad Social y responsable del Italian desk.
e-mail: r.logalbo@barrilero.es
LinkedIn

MOMENTO ÓPTIMO PARA LA VENTA DE FILIALES

JAVIER GARCÍA MARTÍNEZ

FEBRERO 2019

Los meses de enero y febrero son el momento idóneo para planificar el año fiscal y prever la incidencia tributaria de las decisiones empresariales del ejercicio. Un aspecto significativo, por el coste financiero que puede suponer, es el relacionado con la transmisión de participaciones en las que se ostenta más de un 5 %.

Por el momento, la Ley del Impuesto sobre Sociedades (Ley 27/2014, de 27 de noviembre) establece la exención fiscal del 100 % la plusvalía contable obtenida por la transmisión de filiales, siempre y cuando se cumplan determinados requisitos; entre ellos, que el valor de adquisición sea superior a 20 millones de euros y se haya poseído de manera ininterrumpida durante un año. Adicionalmente, en caso de participaciones de capital o en los fondos propios de entidades no residentes en territorio español, es necesario que la entidad participada haya estado sujeta a un impuesto extranjero de naturaleza similar al Impuesto de Sociedades español, con un tipo nominal de al menos el 10 por ciento. Este requisito se considerará cumplido cuando la entidad participada sea residente en un país con el que España tenga suscrito un convenio para evitar la doble imposición internacional.

Sin embargo, el efecto financiero de esta exención total, según la normativa vigente a día de hoy, se puede ver mitigado por la existencia desde el ejercicio 2016, del llamado pago fraccionado mínimo, mediante el cual, las sociedades cuya cifra de negocio del ejercicio

anterior sea de al menos de 10 millones de euros, deberán ingresar en los plazos legalmente establecidos (los 11 primeros meses del año natural) el 23 % (24 % a partir de 1 de enero si se aprueban las normas tributarias recogidas en el Proyecto de Presupuestos Generales del Estado de 2.019 BOCG de 16 de enero de 2.019) del resultado positivo de la cuenta de pérdidas y ganancias del ejercicio. En consecuencia, la venta por parte de una sociedad a la que se le aplique el pago mínimo, de su filial antes de 1 de diciembre implicará un pago a cuenta, con su correspondiente coste financiero, del Impuesto sobre Sociedades del 23 % (24 % a partir de 1 de enero de 2019 si se aprueban las normas tributarias articuladas en el Proyecto de Presupuesto Generales del Estado para 2019) de resultado contable obtenido. Este pago a cuenta se recuperará mediante la presentación de la declaración del Impuesto en la que en este caso sí procedería la aplicación de la exención.

Asimismo, las normas tributarias incluidas en el Proyecto de Presupuestos Generales del Estado de 2019 anteriormente citado, prevén una limitación de la exención de las plusvalías obtenidas por las ventas de filiales, pasando la exención del 100 % al 95 %.

A pesar de esta medida, por la cual se terminará tributando sobre un 5% de la plusvalía obtenida en el Impuesto sobre Sociedades, sigue siendo interesante efectuar la venta de las filiales en el mes de diciembre con el fin de evitar el coste financiero del pago a cuenta.

AUTOR

Javier García Martínez

CV del autor: Licenciado en derecho económico por la Universidad de Deusto, miembro de la división fiscal de Bufete Barrilero y Asociados.
e-mail: j.garcia@barrilero.es
LinkedIn

LOS COMPLIANCE PROGRAMS, UN CORTAFUEGOS NECESARIO PARA EVITAR LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LA EMPRESA

SANDRA GONZÁLEZ VILLALOBOS

FEBRERO 2019

Desde que en 2010 la reforma del Código Penal estableció que también las personas jurídicas pueden ser responsables penalmente, las empresas españolas se han enfrentado al reto de implantar protocolos de supervisión que ayuden a prevenir la comisión de delitos y, en última instancia, exonerar de responsabilidad penal a la empresa. Estos compliance programs, o modelos de prevención de delitos, quizá aún poco desarrollados, a buen seguro se universalizarán en el futuro, de la misma manera que lo han hecho, por ejemplo, los sistemas de prevención de riesgos laborales. La creciente importancia que el Tribunal Supremo les ha concedido para evitar la condena penal de la empresa será su espaldarazo definitivo.

Quizá la novedad más importante de la modificación del Código Penal en 2015 fue la incorporación de estos programas de cumplimiento, cuya adecuada implementación puede suponer la exención de responsabilidad penal de la persona jurídica, incluso si el delito hubiese sido cometido por un administrador o representante de la misma. Para evitar posibles condenas penales, se requiere que estos programas hayan sido adoptados antes de la comisión del delito y que éste haya sido perpetrado eludiendo fraudulentamente dichos compliance programs. De esta manera, los programas de cumplimiento, implantados de conformidad con la normativa penal, han ascendido a la categoría de eximentes de la responsabilidad penal de la persona jurídica. El propio Tribunal Supremo se ha manifestado sobre la trascendencia de implementar un modelo de organización que permita a las sociedades “mitigar el riesgo del delito y exonerar a la persona jurídica y, en su caso, al órgano de administración, de la responsabilidad penal de los delitos cometidos por directivos o empleados”.

Se puede incluso observar una evolución en la doctrina del alto tribunal, atribuyendo cada vez más importancia a estos programas. En 2016 el Supremo ya fundamentaba la responsabilidad penal en “la ausencia de medidas de control adecuadas para evitar la comisión de delitos”. Posteriormente el Supremo ha ido más allá al confirmar condenas de personas jurídicas y afirmar que “de haber existido un adecuado programa de cumplimiento normativo, casos como el aquí ocurrido se darían con mayor dificultad, ya que el conocimiento de actividades, como las de apropiación de fondos y de abuso de gestión, no se hubieran dado”. A partir de ahí el Tribunal Supremo enfatizaba la importancia de los compliance programs, “no solo para evitar la derivación de la responsabilidad penal a la empresa en los casos de delitos cometidos por directivos y empleados, sino, también para evitar la comisión de los delitos de apropiación indebida y administración desleal”.

Hace solo seis meses el Tribunal Supremo reiteraba en una nueva sentencia la necesidad de implantar en la empresa española programas de buen gobierno corporativo para detectar “de inmediato” posibles delitos y alertaba de los perjuicios evaluables por la ausencia de un control adecuado y de una vigilancia por profesionales o compliance officers.

Por tanto, aun no siendo obligatorios los compliance programs, su implantación claramente tiende a reducir los riesgos delictivos en la empresa. No será ya suficiente ser un empresario diligente, sino que ante un posible procedimiento penal, será trascendental haber implantado protocolos de prevención de delitos que permitan a la persona jurídica acreditar haber sido respetuosa con la normativa. Es más, la conveniencia de estos

protocolos se manifiesta indudablemente respecto de los directivos, quiénes pueden ser condenados por hechos ilícitos cometidos por terceros subordinados y tienen en esta herramienta un medio para minimizar esta

contingencia. Los compliance programs serán, en definitiva, un cortafuegos para minimizar el riesgo de delito en la empresa.

AUTORA

Sandra González Villalobos

CV del autor: Licenciada en derecho y ADE por la Universidad de Valladolid, Máster en Justicia Criminal en la Universidad Carlos III de Madrid, Máster en Acceso a la Abogacía por la UNED Y miembro de la división penal de Bufete Barrilero y Asociados
e-mail: s.gonzalez@barrilero.es
LinkedIn

LA FUGAZ VIGENCIA DEL REAL DECRETO-LEY (21/2018) Y EL QUINTO RÉGIMEN ARRENDATICIO COEXISTENTE

IGOR BÁRCENA GOICOECHEA

FEBRERO 2019

El día 14 de diciembre de 2018, el Gobierno aprobó el Real Decreto-ley (RDL) 21/2018 de medidas urgentes en materia de vivienda y alquiler, que entró en vigor el día 19 de diciembre. Tras una breve vigencia de apenas 35 días, el pasado jueves 22 de enero no logró el refrendo necesario del Congreso de los Diputados, quedando derogado pero, eso sí, con un número no despreciable de contratos de arrendamientos suscritos a su amparo y sujetos a dicho efímero régimen jurídico.

Para la publicación de dicha norma el gobierno alegó la necesidad de equilibrar la posición jurídica entre arrendador y arrendatario puesto que la reforma llevada a cabo en el año 2013 no había obtenido los resultados perseguidos, ya que no se consiguió ni el incremento de la oferta del parque de vivienda ni la pretendida rebaja de los precios de las rentas, situando al arrendatario en una situación de debilidad.

El Gobierno alegó como motivos del cambio regulatorio: (i) la grave situación de vulnerabilidad económica y social de un gran número de familias y hogares para afrontar los pagos de una vivienda en el mercado, (ii) un comportamiento desigual y heterogéneo del mercado del alquiler en las diferentes provincias (motivado en muchas de ellas por el auge del alquiler turístico, (iii) la escasez del parque de vivienda en arrendamiento social, (iv) el alto número de desahucios arrendaticios, y (v) la necesidad de corrección de las deficiencias en materia de accesibilidad. A tal fin se aprobó el citado Decreto que modificaba cuestiones tan sustanciales en el ámbito arrendaticio como los plazos, la fianza obligatoria y el procedimiento de desahucio, entre otras.

Sin embargo, toda esa motivación, necesidad de protección y equilibrio, carácter de urgencia alegada por el Gobierno, etc. en tan solo 35 días se desvanece. Dicho Decreto no obtiene, como se ha dicho, el refrendo necesario del Congreso para mantener su vigencia. Pero ¿“desaparecen” los distintos contratos firmados bajo su breve vigencia? No, dichos contratos permanecen vigentes, con todos sus efectos y sujetos, aquí viene la paradoja, a un régimen jurídico casi derogado antes de su entrada en vigor.

Si ya contábamos con “pocos” regímenes coexistentes en materia arrendaticia según la fecha de firma de los contratos –los denominados “de renta antigua” (L.A.U. 64), los del Decreto “Boyer”, los de la L.A.U. del 94 antes del 2013 y los de la L.A.U. del 94 tras la reforma del 2013– nuestro Gobierno nos ha regalado uno más: el surgido al amparo del referido Decreto 21/2018, creando una situación anómala –no digna de servir como modelo legislativo– y agravando la inseguridad jurídica ya existente en esta materia.

Ante tal escenario no cabe conclusión distinta: el Poder Legislativo ha reproducido la “paradójica” actuación llevada a cabo a finales del año 2018 por el Poder Judicial con materias tan importantes como la obligación de abonar el Impuesto de actos jurídicos documentados en los préstamos hipotecarios. Da la impresión de que quien toma las decisiones no tiene en cuenta cuales son las consecuencias reales de estas en el ciudadano de a pie.

Reformas más importantes previstas en el Real Decreto Ley 21/2018

	REAL DECRETO LEY 21/2018 DE MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE VIVIENDA Y ALQUILER *35 días de vigencia	RÉGIMEN VIGENTE
PLAZO	Arrendatario: - Persona física > 5 años - Persona jurídica > 7 años	3 años
PRÓRROGA OBLIGATORIA	Si nada comunican las partes, la prórroga tácita > 3 años	1 año
FIANZA	Limita en algunos casos las garantías adicionales a un importe no superior de 2 meses de renta	El arrendatario tiene la obligación de pagar fianza y el arrendador puede imponer el pago de garantías adicionales
APARTAMENTOS TURÍSTICOS	Otorga la facultad a las comunidades de propietarios de fijar en su régimen de funcionamiento si se puede o no arrendar para uso turístico.	Vacío legal *a excepción de lo previsto por algunos ayuntamientos
HOGARES VULNERABLES	Protección especial para los denominados “hogares vulnerables” en caso de desahucios.	No hay protección especial
ITP	Exento para los arrendamientos de vivienda para uso estable y permanente	No exento

*Las reformas reflejadas afectan a los contratos de vivienda.

AUTOR

Igor Bárcena Goicoechea

CV del autor: Licenciado en derecho por la Universidad de Deusto, socio de Bufete Barrilero y Asociados y responsable de la división de derecho administrativo e inmobiliario de la oficina de Madrid.

e-mail: i.barcena@barrilero.es

LinkedIn



BUFETE BARRILERO
y ASOCIADOS