

## CONSULTORIO EMPRESARIAL

### TRASPASO DE LOCAL

**i** ¿Es posible el traspaso de un local arrendado?

Hay que diferenciar entre los contratos de arrendamiento celebrados antes, o después, del 1 de enero de 1995, fecha de entrada en vigor de la actual Ley de Arrendamientos Urbanos, norma que suprime la posibilidad del traspaso.

Los arrendamientos anteriores a esa fecha siguen rigiéndose por el Texto Refundido de la Ley de Arrendamientos Urbanos de 1964, que regula el traspaso.

Los requisitos del traspaso afectan a aquellos locales de negocio que se quieren traspasar, y cuyo contrato de arrendamiento se haya firmado entre 1965 y el uno de enero de 1995, a los que se le aplica artículo 32 de la Ley de Arrendamientos Urbanos de 1964.

Tales requisitos han de concurrir necesariamente de forma acumulada para obligar al arrendador al reconocimiento del traspaso local de negocio.

La exigencia conjunta de tales requisitos implica que, de cumplirse convenientemente todos ellos, el arrendador no tiene que consentir el traspaso, sino que ha de pasar por él sin poderse oponer.

Los requisitos resumidos son A) que el arrendatario lleve legalmente establecido en el local y explotándolo ininterrumpidamente un mínimo de un año; B) el adquirente permanezca un año en el local y destinarlo a negocio de la misma clase que el arrendatario; C) fijación de precio cierto de traspaso; D) notificación fehaciente al arrendador de la decisión del traspaso y del precio convenido; E) otorgamiento del traspaso en escritura pública; F) notificación fehaciente al arrendador de la realización del traspaso, dentro de los ocho días siguientes al otorgamiento de la escritura.

## CONSULTORIO FISCAL

### ESTIMACIÓN-RETENCIÓN

**i** Soy autónomo, tributo en el régimen de estimación directa simplificada y desearía conocer los cambios aprobados con la nueva reforma fiscal en el IRPF.

Con carácter general, en el régimen de estimación, la retención a cuenta del IRPF de las actividades profesionales pasará del 21 % al 19 %, en el ejercicio del 2015, y al 18 % en el ejercicio del 2016.

Si, en su caso, determina su rendimiento neto en la modalidad de estimación directa simplificada, los cambios más importantes son la desaparición de la limitación de 4.500 euros como gasto deducible

por las cantidades abonadas a mutualidades, cuando actúen como alternativa al régimen de autónomos, sustituyendo este importe por la cuota máxima por contingencias comunes establecida en dicho régimen especial de la Seguridad Social; asimismo, se mantiene el importe de la deducción por provisiones y gastos de difícil justificación, con un límite máximo de 2.000 euros anuales por este concepto.

**i** Un profesional portugués nos presta sus servicios ayudándonos a orientar nuestra empresa al mercado de su país. Antes de fin de año va a facturarnos por ello. ¿Tendremos que practicarle retención con el pago?

Tratándose de servicios prestados por un profesional que no actúa mediante un establecimiento permanente en nuestro país, si el profesional les aporta un certificado de residencia fiscal—expedido por las autoridades de Portugal—acreditativo de que es residente en ese país, las rentas que obtenga no estarán sometidas a tributación en España, en virtud del convenio de doble imposición hispano-portugués. Todo ello, sin perjuicio

de la obligación de informar en los correspondientes modelos de IRNR. Si el profesional no presenta esta certificación, la empresa estará obligada a retener el tipo general vigente en el momento del devengo. Así, si este fuese el caso y el pago se efectuase en el 2014, el tipo de retención a aplicar sería del 24,75 %. Pero si el pago se realiza el año que viene, el tipo será del 20 %, por tratarse de un residente en un país de la UE.



El encuentro reunió a más de 400 empresarios en Santiago

## Los empresarios analizaron «El mundo que viene»

**Redacción**

Las claves para el futuro empresarial acapararon buena parte de las intervenciones de los expertos que participaron en el encuentro *El mundo que viene*, organizado por la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD) y el Instituto Galego de Promoción Económica (Igapo) en el Palacio de Congresos de Santiago y en el que participaron más de 400 directivos gallegos.

En la jornada se analizaron aspectos como el liderazgo para una buena gestión empresarial, los grandes cambios económicos a nivel mundial desde el siglo XX hasta la actualidad o las causas de la globalización, tanto de España como de Europa. Además, repararon los retos de futuro para el sector empresarial y, para ello, se dieron cita expertos en distintos

ámbitos y especialidades, como Manuel Antonio Villa-Cellino, que abordó los grandes retos a los que se enfrenta la educación, destacando la importancia de la personalización del aprendizaje como clave del futuro; y Pilar Jericó, que centró su ponencia en la importancia del aprendizaje «como motor de crecimiento de cualquier empresa», y dio las principales claves para ser un buen líder: productividad, escucha y visión estratégica.

La jornada, a la que acudieron Honorato López Isla, como presidente de APD, y Javier Aguilera (Igapo) concluyó con un debate en el que participaron Manuel Fernández Pellicer, delegado general en Galicia de Gas Natural Fenosa; Antonio Trincado, director general adjunto de Cupa Group; y José Antonio Rodríguez, consejero delegado del Grupo Copo.

## La universidad gallega, a debate en la Fundación Barrié

**Redacción**

Será justo después de Navidad, el viernes, día 26, cuando la sede de la Fundación Barrié acoga la mesa de debate *25 años de descentralización universitaria en Galicia*. Una jornada que contará con las intervenciones de Aniceto Núñez, conselleiro de Educación cuando se produjo la segregación universitaria, y el economista Santiago Lago, bajo la moderación de Francisco Seoane Pérez. Comenzará a las 12 horas y será abierta al público.

## El ingeniero Marcos Balboa, elegido presidente de AJE Coruña

**Redacción**

Marcos Balboa Beltrán, gerente de Bilega, empresa de ingeniería de eficiencia energética y energías renovables, asume la presidencia de la Asociación de Jóvenes Empresarios de la Provincia de A Coruña. Balboa fue secretario de organización durante los dos años y seis meses que Óscar Valcuede estuvo a cargo de la agrupación. El nuevo presidente, cuya empresa salió del vivero de empresas de la UDC, es además vicepresidente de AJE Galicia.

## CONSULTORIO LABORAL consultoriorlaboral@lavoz.es

### DESPIDO TRAS UN ERE

**i** En mi empresa, por problemas técnicos, hace un año tuvimos que acordar un expediente de regulación de empleo con la suspensión de la totalidad de la plantilla. ¿Podemos ahora proceder a la extinción de los contratos de los trabajadores por causas objetivas de naturaleza técnica?

Como regla general, no se puede proceder a despedir a un trabajador durante el período en el que se encuentra afectado por un ERE por el mismo motivo por el que se ha acordado este último. Cuando se acuerda la suspensión de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción lleva implícito el compromiso empresarial de mantener las relaciones laborales suspendidas durante el tiempo que dure la suspensión, no cabrá la iniciación de un ERE de los trabajadores, mientras los contratos se encuentren suspendidos, ya que las causas que se tuvieron en cuenta para dicha suspensión no pueden basar la extinción de la relación suspendida. La empresa estaría yendo contra sus propios actos y además se estaría dejando el cumplimiento del acuerdo alcanzado para la suspensión de los contratos al arbitrio de una de las partes, el empresario, lo que no es posible conforme al artículo 1.256 CC.

Puede acontecer que tales causas se hayan agravado o intensificado de una forma excepcional e imprevista, de forma que, desbordándose las previsiones iniciales, lo coyuntural se haya convertido en estructural e incluso aparezcan nuevas causas y, por

ello, se decida a iniciar un nuevo proceso colectivo por esas mismas causas. Pero lo razonable y prudente será esperar al vencimiento del período pactado en el ERE y, luego, proceder a adoptar medidas más drásticas, si la situación no se viera mejorada con las previamente adoptadas. En todo caso, no puede descartarse que, durante ese tiempo de suspensión en un ERE pueda tener justificación que la empresa extinga los contratos de trabajo por esas mismas causas, pero solo cuando se demuestre una agravación importante de la situación sobre la prevista, al existir una variación extraordinaria de las circunstancias. No puede olvidarse que el ERE de suspensión tiene como finalidad de afrontar una situación que afecta negativamente de manera provisional, coyuntural y no definitiva a la actividad de la empresa y bien pudiese suceder que, con posterioridad a su aprobación, se produzcan nuevas circunstancias que afecten de manera permanente y definitiva a la actividad futura de la empresa.