

## CONSULTORIO EMPRESARIAL

### CATEGORÍA PROFESIONAL

¿Es posible rebajar la categoría profesional a un trabajador de la empresa por necesidades de organización?

Hay que tener en cuenta que los cambios de categoría y salario solamente pueden llevarse a cabo a través de un acuerdo con el trabajador, o mediante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores —modificaciones que deben basarse en causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción—. En el supuesto de que la empresa notifique al trabajador una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el trabajador podría impugnar la medida ante la jurisdicción social, o bien aceptarla, o bien rescindir su contrato con una indemnización de 20 días por año trabajado con un límite de 9 mensualidades.

Si la jurisdicción social considerase que la modificación sustancial no tiene fundamento, y la empresa decidiese despedir al trabajador reconociendo la improcedencia del mismo, de conformidad con la reforma laboral, la indemnización sería de 45 días por año trabajado hasta la entrada en vigor de la Reforma —febrero del año 2012—, y de 33 días por año de servicio por el tiempo de trabajo posterior. Se establece como límite el de 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por despido anterior a febrero del año 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se establecerá éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior, en ningún caso, a un límite de 42 mensualidades.

## CONSULTORIO FISCAL

### TRIBUTOS-PLAZOS

Soy médico y pretendo firmar un contrato de prestación de servicios con un laboratorio. Mi asesor fiscal no tiene claro cómo tributan algunos de esos servicios en el Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) y me ha propuesto hacer una consulta escrita a la Administración Tributaria, pero yo dudo que vayan a responderme y acerca de los efectos de dicha contestación.

Como ya sabrá, las consultas tributarias deben formularse mediante escrito dirigido al órgano competente para su contestación —en el ámbito estatal, la Dirección General de Tributos (DGT)—, con el contenido mínimo que se exige reglamentariamente y antes de que finalice el plazo previsto para el ejercicio de los derechos, la presentación de declaraciones o autoliquidaciones, o el cumplimiento de otras obligaciones tributarias. Aquellas consultas que reúnan estos requisitos

deberán ser contestadas por escrito por la Administración correspondiente en el plazo de seis meses desde su presentación, no implicando la falta de respuesta la aceptación de los criterios expuestos por el obligado tributario. En cuanto a los efectos de este tipo de consultas, la respectiva contestación tiene efectos vinculantes para la Administración, mientras que para el consultante tendrá carácter informativo, no siendo por ello susceptible de recurso.

¿Qué plazo hay de compensación para las deducciones pendientes en el Impuesto de Sociedades?

Hasta el ejercicio 2012, los plazos fijados a tal efecto, para los importes no deducidos por insuficiencia de cuota, en los 10 ejercicios inmediatos sucesivos, y los correspondientes a las deducciones I+D+i y por el fomento de las TICs, en los

15 años inmediatos sucesivos. El Real Decreto-Ley 12/2012, ha elevado estos plazos, para los períodos iniciados a partir del 1 de enero del 2012, elevando los plazos anteriormente señalados de 10 a 15 años y de 15 a 18 años.

**CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL.** Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAGURIS. [www.caruncho-tome-judel.es](http://www.caruncho-tome-judel.es)

## LA HERRAMIENTA

Antonio Fernández Hernando

### Las socimis dinamizarán el mercado inmobiliario gallego

En la encuesta paneuropea de marzo de CBRE entre 360 inversores internacionales, España aparece como el cuarto país más atractivo de Europa para invertir en inmobiliario y Madrid la novena ciudad de un total de 32. Estos resultados muestran el creciente interés internacional por nuestro patrimonio inmobiliario. En el sector residencial los precios seguirán cayendo otro 30 % en los próximos cinco años. En cuanto a Galicia y según afirma la tasadora Euroval, el índice de actividad inmobiliaria ha pasado de 100 en 2004 a 62 en 2009, 35 en 2011 y 19 en 2012. No se conocen casos donde una actividad económica significativa, como es la inmobiliaria, haya perdido más del 80 % en ocho años.

En este contexto, el Gobierno decidió con buen criterio, reformar en diciembre la Ley que regula a las SOCIMI (Sociedades Cotizadas de Inversión del Mercado Inmobiliario, cuyo objeto social principal es la adquisición y promoción de bienes inmuebles para su arrendamiento), con ánimo de convertirlo en catalizador del mercado. Así, muchos grupos familiares en España están estudiando la posibilidad de incorporar Socimis a sus balances financieros. De esta forma, socimi y empresa familiar son conceptos que forman un binomio con infinidad de intereses comunes. Pero, ¿cuáles son los aspectos que configuran a la socimi como un instrumento de inversión capaz de ayudar a ordenar y dinamizar el mercado inmobiliario en nuestro país?

1. Régimen Fiscal Especial. La fiscalidad es muy atractiva por la tributación al 0 % en el Impuesto de Sociedades, la neutralidad fiscal en aportación de activos para constitución de la sociedad y la exención del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales en la venta de participaciones. Pero además, las socimis proporcionan la ventaja de vender un inmueble con tributación al 0 % sobre las plusvalías obtenidas, si el inmueble ha permanecido tres años integrada en la Socimi.
2. Facilidad para la constitución. Por la histórica atomización del mercado inmobiliario, el legislador ha pretendido animar a grupos familiares y personas físicas propietarias de inmuebles, a constituir socimis para su venta o conservar e incrementar el patrimonio familiar, ya que la reforma reduce los requisitos de aportación para constituir una Socimi a un solo inmueble, cuya valoración sea superior a 5 millones de euros.
3. Reparto anual de dividendos. Una característica extendida entre empresas familiares es la fragmentación



Los precios siguen cayendo en el sector inmobiliario | P. RODRÍGUEZ

de su propiedad. El mayor accionista, en muchas ocasiones tiene incluso menos del 50 % de los derechos de voto, pero ejerce influencia decisiva sobre aspectos de gobierno corporativo. Al otro lado se sitúan los propietarios, miembros de la empresa familiar, que no tienen mayoría accionarial ni influencia decisiva en la gestión por conflicto familiar irreversible. La obligatoriedad de repartir en forma de dividendos anuales, al menos el 80 % de los beneficios obtenidos por rentas de los inmuebles, viene como anillo al dedo para estos miembros sin poder de decisión.

4. Cotización. El MAB proporciona financiación, visibilidad, liquidez y valoración. Valiéndose de su condición de Sistema Multilateral de Negociación, el MAB ofrece a las empresas emisoras un marco normativo y presupuestario más flexible y ajustado a sus posibilidades. A estas garantías se suma el asesor registrado que, como Armabex, vela por el cumplimiento del plan de negocios presentado por la socimi y de comunicar los hechos relevantes que se produzcan. ¿Por qué la socimi se presenta como un instrumento de inversión que puede ayudar a poner orden en determinados grupos familiares gallegos, con fuerte componente inmobiliario? Puede ser útil organizar una estructura que garantice el buen gobierno de forma transparente y sin olvidar un favorable tratamiento fiscal. La Socimi representa para ellos una oportunidad que es capaz de generar transparencia, profesionalidad y rentabilidad con alto valor añadido.

**Antonio Fernández Hernando** es Presidente de ARMABEX. Asesores Registrados del MAB

## CONSULTORIO LABORAL consultoriolaboral@lavoz.es

### JUBILACIÓN FORZOSA A PARTIR DE 65 AÑOS

Trabajo para una empresa de hostelería desde hace unos 20 años. Dentro de un mes cumplo 65 años y ya tienen preparada mi liquidación y los papeles para extinguir el contrato de trabajo. ¿Estoy obligado a dejar de trabajar?

Como regla general la jubilación es voluntaria para el trabajador, pues el acceso a la misma es un derecho y no una obligación. La jubilación no puede ser impuesta por el empresario. Así pues, una decisión empresarial obligándole a jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años, debería ser calificada como un despido improcedente.

La Ley 3/2012 modificó la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, señalando que «se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas».

Y esta prohibición es aplicable tanto a los convenios colectivos suscritos tras la entrada en vigor de dicha disposición legal como a los suscritos con anterioridad, aunque en este segundo caso la aplicación tendrá lugar o bien desde la finalización de su vigencia inicial pactada, si se produce tras la fecha de entrada en vigor de la Ley, o bien desde esta última fecha, cuando la finalización de la vigencia inicial del convenio sea anterior. Habiendo ya finalizado actualmente la vigencia de los convenios colectivos anteriores.

Es por ello, por lo que podría usted recurrir por tratarse de un despido injustificado.

**ANTONIO ARSENIO IGLESIAS VÁZQUEZ** es socio director de Iglesias Abogados