

CONSULTORIO FISCAL

USUFRUCTO-PENSIONES

? Tengo 70 años, el año pasado he vendido el usufructo de mi vivienda habitual reservándome la nula propiedad de la misma. ¿Tengo que incluir esta venta en mi declaración de la renta?

La ganancia patrimonial que se pone de manifiesto con la transmisión de la vivienda habitual por personas mayores de 65 años está exenta en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF). No obstante, en su caso el objeto de la transmisión es un derecho real de goce y disfrute —usufructo—, reservándose la nula propiedad de su vivienda, por tanto, sí tendrá que incluir la transmisión del usufructo en su declaración de la renta.

? Hace unas semanas recibí una carta informativa de la Agencia Tributaria en la cual me avisan de que, cómo tengo una pensión procedente del extranjero, debo comprobar si la he declarado o, en caso contrario, proceder a regularizar mi situación. Pero en mi caso entiendo que no tengo obligación de declararla por estar exenta, pues se trata de una pensión por invalidez y tengo un grado de invalidez del 100 % reconocido en Suiza. ¿Estaría exenta?

Para que la pensión que percibe del extranjero se considere exenta en España, equiparándola a las pensiones por invalidez concedidas por las entidades españolas, deben cumplirse dos requisitos:

- Que el grado de incapacidad reconocido pueda equipararse, en sus características, a la incapacidad absoluta o gran invalidez.
- Que la entidad que satisfice la prestación goce, según la normativa suiza, del carácter de sustitutoria de la Seguridad Social.

Si se cumplen ambos requisitos, que se podrán acreditar por cualquier medio de prueba, la pensión estará exenta y, por tanto, no computará a los efectos de determinar la obligación de presentar declaración. Con lo que sería homologable a otra similar en España.

CONSULTORIO EMPRESARIAL

ERE DE SUSPENSIÓN

? ¿Qué condiciones básicas tiene un ERE de suspensión o de reducción?

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo. En el caso de la reducción de jornada, habrá de comprender entre un 10 % y un 70 % de la misma, computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual. A diferencia de la decisión de un ERE extintivo, la autorización de la medida de suspensión, o reducción, no generará derecho a indemnización alguna a favor de los trabajadores afectados.

El procedimiento se aplica, a diferencia de la normativa reguladora de la extinción, cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa

y el número de afectados por la suspensión de contratos o reducción de jornada, y el período de consultas tendrá una duración no superior a quince días, frente a los treinta en caso de extinción. Aunque la autoridad laboral participa activamente en el procedimiento, sus advertencias y recomendaciones a las partes no supondrán la paralización, ni la suspensión, del procedimiento. El plazo de comunicación a los representantes de los trabajadores de la decisión adoptada es de quince días, frente a los treinta en caso de extinción. La notificación individual a cada trabajador sobre las medidas de suspensión de contratos, o reducción de jornada, contemplará los días concretos afectados por dichas medidas y, en su caso, el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

EL EXPERTO Rafael González del Río

Acciones de Bankia: ahora o nunca

El día 20 de julio del 2011 Bankia comenzó a cotizar en bolsa, previa superación del respectivo proceso de Oferta Pública de Suscripción y Admisión a Negociación de Acciones (OPS) conforme al folleto informativo depositado en la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) apenas veinte días antes.

La entidad desplegó un esfuerzo publicitario corporativo sin precedentes en los medios de comunicación y una agresiva estrategia comercial en su red de oficinas. En definitiva, se trataba de captar recursos ajenos en un mercado muy competitivo y había que seducir al inversor.

El folleto informativo proclamaba unos estados financieros de los cuales resultaban activos, fondos propios y beneficios que, a posteriori, ha quedado acreditado que no respondían a la realidad. Con independencia de las responsabilidades penales investigadas por el Juzgado Central de Instrucción núm. 4 de la Audiencia Nacional, no cabe duda que tales hechos han supuesto un gravísimo perjuicio a, nada menos, que 350.000 inversores minoristas que, atraídos por la publicidad corporativa, los pretendidos beneficios y buenas perspectivas de la entidad y —conviene tenerlo presente—, el aval de la CNMV, únicamente buscaban un valor solvente con una rentabilidad razonable.

Resulta flagrante el gravísimo atropello sufrido por los inversores minoristas, alguno de los cuales depositó su confianza y una gran parte de los ahorros de toda una vida en tales acciones. Afortunadamente, animados por las últimas noticias y por el alto índice de sentencias favorables, que ronda el 90 %, los perjudicados están reclamando ante los tribunales la reparación del injusto daño causado.

La mayoría de los afectados están presentando sus demandas ante los tribunales civiles, solicitando la

nulidad de la operación de compra de las acciones, de tal forma que la entidad venga obligada a devolver el dinero invertido y el inversor las acciones.

La razón jurídica que asiste a los afectados consiste en que el folleto informativo es un instrumento destinado a proporcionar todas las aclaraciones necesarias y suficientes para decidir acerca de la suscripción de las respectivas acciones. Resultando evidente que, si comparamos las posteriores cuentas definitivas auditadas de Bankia con los datos en su día incluidos en el folleto informativo, la diferencia es más que

sustancial, insultante, pues se pasa de unos beneficios de 309 millones de euros a unas pérdidas de 3.030 millones de euros.

En definitiva, la información transmitida a los inversores fue inexacta e incorrecta en aspectos relevantes —beneficios y pérdidas de la entidad—, llevando a error a los perjudicados, e incluso dolosamente induciéndoles a contratar; de tal forma que, concurriendo vicio en el consentimiento de los compradores, tales contratos deben dejarse sin efecto o, en su caso, imponer a la entidad la indemnización de los daños y perjuicios.

Por último, y no por ello menos importante, conviene advertir que el derecho a reclamar viene sometido a un plazo, fijado con carácter general el día 25 de mayo del 2015. De tal forma que aquellos afectados que no formulen su reclamación en tiempo perderán definitivamente la posibilidad de reparar su situación y tendrán que contentarse con sentarse a esperar, inútilmente, que sus acciones recuperen su valor de salida.



! RAFAEL GONZÁLEZ DEL RÍO es abogado en Caruncho, Tomé & Judel Abogados y Asesores Fiscales Socios de Hispajuris.

CONSULTORIO LABORAL consultoriolaboral@lavoz.es

PRIVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR

? Trabajo en una empresa como conductor. Me han retirado el carné de conducir durante un año. ¿Tengo que comunicárselo a la empresa?

El trabajador debe comunicar la retirada del carné de conducir al empresario en virtud del principio de buena fe y siempre que en la realización de su trabajo haga uso de vehículo. En el caso de privación del permiso de conducir, hay que distinguir si la retirada se produce durante la jornada laboral, en cuyo caso se puede proceder al despido disciplinario del trabajador, puesto que comete un delito durante la prestación de servicios y se encuentra en estado ebrio; o si la retirada del permiso de conducir se produce fuera del horario laboral, en cuyo caso se puede proceder al despido por causas objetivas por ineptitud sobrevenida del trabajador con abono de una indemnización de 20 días/año de servicio.

Recientemente, el TSJ de Galicia ha declarado la procedencia de un despido disciplinario a un trabajador con la categoría de conductor que durante dos semanas ha ocultado a la empresa la privación del carné para posteriormente iniciar un período de IT, a sabiendas de que no podía efectuar su trabajo y con el fin de no comunicar a la empresa el motivo

real del impedimento. La empresa, tras la ocultación, procede al despido a la vista de la intensidad y gravedad de la falta cometida, pues consta acreditado que la conducta del trabajador, consistente en ocultar a la empresa que le habían retirado el permiso de conducir en virtud de una sentencia condenatoria por un delito contra la seguridad del tráfico (alcoholemia) y ello pese a realizar en la empresa las labores de conductor para las que había quedado temporalmente imposibilitado o como consecuencia de la privación del derecho a conducir vehículos de motor y ciclomotores.

Su conducta supone un quebranto de la confianza y lealtad debida que son constitutivos de transgresión de la buena fe contractual prevista en el art. 54.2 d) del ET, con entidad suficiente para despedir y calificar la decisión extintiva empresarial como despido procedente.