

CONSULTORIO EMPRESARIAL

ACCIONES DE BANKIA

i En su día, compré acciones de Bankia y, ante las informaciones que han aparecido estas últimas semanas acerca de la finalización de los plazos para reclamar, me encuentro confuso. ¿Cuándo se agota el plazo para formalizar este tipo de reclamaciones?

La reclamación por parte de los inversores que, en su día, compraron acciones de Bankia con ocasión de la salida a Bolsa puede encauzarse por varias vías.

Partiendo de esta premisa, pues cada una de tales vías alternativas tiene sus peculiaridades y plazos propios, es cierto que una de ellas —la acción fundada en el artículo 28.3 de la Ley del Mercado de Valores— prescribe a los tres años desde que se haya tenido conocimiento de las falsedades y/u omisiones del folleto informativo de la respectiva emisión.

Dado que el día 25 de mayo del 2012, se hizo pública la reformulación de las cuentas de Bankia correspondientes al año 2011 —pasando de unos resultados positivos a unas

cuantiosísimas pérdidas—, se entiende que la finalización del plazo de reclamación termina el 25 de mayo del 2015.

No obstante, conviene ser extremadamente cauto a la hora de agotar dicho plazo, pues, según otras interpretaciones que se hacen sobre esta cuestión, el fin del plazo podría incluso entenderse anterior, tomando como referencia otros hechos relevantes y significativos ocurridos en las semanas previas a la indicada fecha del 25 de mayo del 2012.

En definitiva, resulta aconsejable no demorar la presentación de la reclamación, preparándola y presentándola a la mayor brevedad posible, para evitar la pérdida del derecho a ejercer este requerimiento.

CONSULTORIO FISCAL

PENSIONES-RETENCIONES

i Soy un emigrante retornado que percibo una pensión de Suiza. No he declarado esta pensión en el Impuesto sobre la Renta. ¿Qué debo hacer?

La Disposición Adicional Única de la Ley 26/2014, establece varios supuestos para regularizar la situación de los emigrantes retornados que cobran pensiones del extranjero.

En su caso, podría regularizar voluntariamente su situación, mediante la pre-

sentación de declaraciones complementarias del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de los años no prescritos, condonándose los recargos, intereses de demora y sanciones, siempre que estas declaraciones se presenten antes del día 30 de junio del 2015.

i Un técnico italiano va a impartir unas clases magistrales a nuestros atletas. El pagador de sus honorarios va a ser el club deportivo al que pertenecen los citados deportistas. Al tratarse de un técnico extranjero, nos surge la duda de si debemos retenerle un porcentaje sobre sus honorarios, al igual que hacemos con los profesionales españoles, o no existe tal obligación.

Para determinar si estas rentas están sometidas a tributación en España, debemos acudir al convenio de doble imposición con el país del respectivo técnico. Conforme a estos acuerdos, los servicios prestados por un profesional que no actúa en nuestro país mediante establecimiento permanente, no estarán sometidos a tributación en España, si aporta un certificado de residencia

fiscal expedido por las autoridades correspondientes —en este caso italianas— acreditativo de su residencia en ese país. En caso contrario, si el profesional no presenta dicha certificación, el club deberá practicarle la retención general del 24 %, salvo que demuestre que es residente en un país miembro de la Unión Europea, en cuyo caso, la retención para este año 2015 sería del 20 %.

i CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL. Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAGURIS. www.caruncho-tome-judel.es

EL EXPERTO Guillermo Taboada

Retribución inteligente

Después del turbulento ciclo recesivo que hemos padecido desde la crisis del 2007, donde muchas empresas han desaparecido debido a la poca flexibilidad para mantener sus rígidas estructuras de gastos, tenemos ante nosotros el gran reto de evitar en el futuro que esto se produzca otra vez.

Esta nueva época está caracterizada por un cambio en los paradigmas del pasado y sus valores, exigiendo sistemas y métodos innovadores.

Si añadimos que los gastos de personal son los más elevados en la mayoría de las empresas, se hace primordial contar con sistemas de retribución que permitan flexibilidad, a la vez que una clara orientación de todos los equipos hacia el valor sostenible.

Entendemos el valor sostenible como aquellas habilidades, conocimientos y actitudes positivas que generan beneficios a corto, medio y largo plazo a todos los miembros de una organización, respetando el equilibrio entre el desempeño social, medioambiental y económico.

A lo largo de la historia son muchos los sistemas de retribución y compensación que han fracasado, entre las muchas razones podemos citar las siguientes:

La falta de transparencia, dificultades en la implementación, objetivos no realistas, las variables del sistema no son controladas por las personas, complejidad del sistema que provoca que no se entienda, enforcarlo de forma generalizada a los resultados, o mala comunicación del modelo.

Analizados los principales motivos y enfocando a las causas que los produjeron llegamos a la conclusión de que necesitábamos tres ejes para poder establecer un sistema sostenible en el tiempo y por tanto de valor: Talento: es la suma de competencias, compromiso, emoción y acción; Resultados: son las variables que mayor influencia tienen en la rentabilidad de la empresa; y valor: es la beneficio obtenido por la organización

Por otro lado, tenemos claro que la transparencia es fundamental para que el sistema consiga sus objetivos e implique a todas las personas.

La retribución inteligente es un innovador sistema que tiene como objetivo enfocar a la organización hacia la generación de valor sostenible mediante el desarrollo del talento, la mejora de los resultados y el incremento del valor.

El modelo proporciona las herramientas y nos indica el camino que cada unidad de negocio o persona tiene que seguir para aportar valor en la empresa y establece el porcentaje de beneficio neto que cada uno tiene en función del valor generado.

Las características más relevantes del modelo son las siguientes:

Potencia la retribución variable sobre la fija, implica a las personas con la estrategia de la compañía, construye vínculos de compromiso valorando la contribución personal, mejora la equidad interna equilibrando la relación entre el valor que aporta cada persona y la retribución que percibe, potencia la competitividad externa al estimular que la retribución de nuestra empresa sea mayor que la de las competidoras.

Podemos resumir la retribución inteligente en los beneficios que aporta a las organizaciones:

1. Atraer, desarrollar y retener el talento
2. Objetividad de la información
3. Estimular rendimiento y comportamientos
4. Claridad y visualización
5. Gestión de negocio desde todos los perfiles
6. Difundir valores corporativos
7. Comunicación de prioridades
8. Flexibilización de los costes laborales
9. Planes de mejora para evitar la desmotivación
10. Aportación de valor sostenible.

i GUILLERMO TABOADA es director de negocio de Interim Manager Consulting

CONSULTORIO LABORAL consultoriolaboral@lavoz.es

INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE

i Hace dos años sufrí un accidente de trabajo, por el que me han reconocido una incapacidad permanente total. La empresa en la que trabajaba me despidió y en la sentencia de despido hubo una condena solidaria a otra empresa por la existencia de grupo. Sé que mi empresa ha liquidado y no tenía seguro. ¿Puedo reclamar a la aseguradora de la otra empresa?

Se hace necesario comprobar que el convenio colectivo aplicable recoge una indemnización para el supuesto de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Si es así existe posibilidad de reclamar esta indemnización a las empresas que han sido condenadas por el despido y a la aseguradora de la empresa para la que estaba contratado. La responsabilidad solidaria de cara a un despido de dos empresas no implica la responsabilidad de la aseguradora porque ha de estar a lo dispuesto en los artículos 8 y 1 de la Ley de Contrato de Seguro y atender al contenido de la póliza suscrita y de la cobertura que es para los empleados de la empresa.

Las dos empresas son personas jurídicas diferentes y la cobertura de los trabajadores de uno no puede verse ampliada, en perjuicio de la entidad aseguradora quien en ningún momento contrató la cobertura de trabajadores de un tercero. Tampoco cabría dicha extensión por la aplicación de la doctrina del grupo de empresas

laboral o patológico puesto que tal figura permite extender la responsabilidad de todas las empresas de grupo frente al trabajador, pero aquí se pretende la extensión de responsabilidad frente a un tercero, la compañía aseguradora, quien debe de responder dentro de los límites del contrato de seguro pactado.

No pueden confundirse las obligaciones que nacen del convenio colectivo con las que dimanan del contrato de seguro, puesto que no impide que la empresa, en su uso de la libertad contractual que le reconoce el art. 1255 CC decida incumplir ese mandato y no formalice contrato con compañía de seguro alguna o la haga formalizando una cobertura menor que la prevista en el convenio colectivo; la consecuencia en este caso es que es la empresa quien debe responder directamente ante sus trabajadores.

i CATERINA CAPEANS AMENEDO es letrada del departamento laboral de Iglesias Abogados