



DE CERCA: FRANCISCO JAVIER CUASANTE PÉREZ

Responsable del Área de Dinamismo Empresarial en Fundación Caja de Burgos



MÁS CERCA QUE NUNCA

Elías del Val:
Director General de Adade
Burgos.



DE INTERÉS

Repasamos las últimas novedades del sector de la mano de los profesionales de Despachos BK ETL Global.



NUESTROS CLIENTES CUENTAN

Bodegas Riojanas, ESLA Formación, Hegardt, Ingevel, Porsche Asturias y Torreplas.

03 | EDITORIAL

04 | DE CERCA

Francisco Javier Cuasante Pérez

08 | DE INTERÉS

08 | Fondos de inversión: ¿Auge o declive?

11 | Planes de igualdad desde la perspectiva de consultoría

14 | Valor de referencia: de la teoría a la práctica

17 | La reforma laboral pretende disminuir la temporalidad y precariedad del mercado laboral

23 | El futuro de las pensiones

26 | Prórroga de la causa de disolución

28 | Cuestiones actuales sobre la institución de la derivación de responsabilidad por deudas tributarias

33 | Exención en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas por los trabajos realizados en el extranjero

36 | DESDE DENTRO

40 | MÁS CERCA QUE NUNCA

40 | Elías del Val – Director General de Adade Burgos

43 | NUESTROS CLIENTES CUENTAN

43 | BODEGAS RIOJANAS

47 | ESLA FORMACIÓN

49 | HEGARDT

52 | INGEVEL

55 | PORSCHE ASTURIAS

59 | TORREPLAS



La incertidumbre más inesperada

La sociedad mundial vive conmocionada mirando lo que sucede, de forma sorpresiva, en la zona fronteriza entre Ucrania y Rusia, un conflicto bélico que, por primera vez se retransmite al mundo entero a través de las redes sociales, testigos de cuanto ocurre en tiempo real. La tensa situación y las sanciones impuestas al gobierno soviético han supuesto el inicio de un dominó interminable, que alcanza ya los bolsillos de personas físicas y empresas de todo el globo. El encarecimiento de los recursos energéticos que alimentan, de forma especial, a la población europea, ha derivado en el alza de los precios de la práctica totalidad de productos y servicios ofrecidos en nuestro país. El coste del gas, superando cifras récord, la luz o el petróleo, ponen en tela de juicio el normal funcionamiento de nuestras empresas, con mayor énfasis en las que la distribución sea parte esencial en su día a día.

En situaciones como la actual, en la que el vaivén de los costes o las propias medidas de apoyo por parte de las administraciones públicas puede hacer tambalear la economía doméstica y organizacional, nos unimos al esfuerzo realizado por todos nuestros clientes con el objetivo, por un lado, de ofrecer

el asesoramiento necesario ante la avalancha informativa en la que estamos sumidos y, por otro, el de generar la tranquilidad necesaria en tiempos de tal incertidumbre.

La entereza con la que muchas de las empresas asociadas a Despachos BK se han sobrepuesto ante las vicisitudes sufridas en las últimas décadas se pone de manifiesto en casos excepcionales, como el de Bodegas Riojanas, protagonista de nuestro magazine, con más de un siglo de historia, o Esla Centro de Formación, comprometido con la inserción laboral y la preparación profesional de cara al mercado de trabajo. Comparten escenario, en esta ocasión con Hegardt y Faxé, Ingevel, Torreplas y Porsche Asturias, todas ellas comprometidas con el desarrollo sostenible y la protección del medio ambiente. Elías del Val, por su parte, Director General de Adade Burgos, despacho recientemente adherido a Despachos BK, nos muestra su lado más personal y la ambición con la que ejerce, diariamente, su actividad en defensa y ayuda de las empresas burgalesas, clientes que depositan su máxima confianza en el trabajo que él y su equipo vienen desarrollando de forma incansable en la ciudad.



FRANCISCO JAVIER CUASANTE PÉREZ

Responsable del Área de Dinamismo Empresarial en Fundación Caja de Burgos

La gerencia que su familia hizo de una pequeña empresa, impulsó la creatividad de Francisco Javier, así como sus ganas de enseñar a terceros los entresijos que esconden el emprendimiento y que tan bien conoce. Actualmente, desde la Fundación Caja de Burgos, en su cargo como responsable del área de Dinamismo Empresarial, ayuda al crecimiento y consolidación de las nuevas empresas de

la provincia, arrojando luz sobre sus incipientes trayectorias mediante programas formativos, coworking y colaboraciones. Con una respuesta más que satisfactoria, los próximos meses se presentan cargados de novedades para conseguir que organizaciones nacientes sean, en el futuro, parte importante de la economía burgalesa.

Su trayectoria profesional lo sitúa como un gran experto en gestión organizacional, habiendo colaborado con empresas de diversos sectores dentro del mundo económico y empresarial. ¿Cómo se define a sí mismo?

Soy una persona abierta a mejorar y a conocer nuevas perspectivas y contenidos para luego poder compartirlo en el día a día. Me gusta pensar que no he perdido esa vena de 'becario', por así decirlo; a lo largo de los años he tenido la oportunidad de ir cambiando de puestos y organizaciones y siempre intento aprender y retener toda esa experiencia para ayudar a quien lo necesite.

¿Cuándo comenzó su deseo por ayudar a impulsar a otros pequeños emprendedores?

Siempre he estado vinculado al mundo empresarial debido a que mi familia contaba con una pequeña empresa, por lo que, aplicando toda mi experiencia profesional y mis conocimientos, nació la idea de compartir toda esta información con más personas. Esto dio lugar a 15 años trabajando en el mundo de la consultoría, donde ayudaba a las empresas en las diferentes fases de negocio. Ahora, unos años después, vuelve otra vez ese mundo desde otro punto de vista, ya no desde la consultoría sino desde los programas de apoyo que tenemos, con los que buscamos que las pequeñas empresas que tenemos en Burgos, que son más del 97 por ciento, puedan dar este pequeño salto y crecer desde una base sólida a nivel financiero, de conocimiento y gestión, aportar un apoyo para que las nuevas empresas superen ese famoso 'valle de la muerte' en sus primeros años, que puedan consolidarse y, sobre todo, crear empleo en nuestro entorno... Si queremos que en el futuro haya oportunidades, te-

nemos que apoyarnos entre todos para que sigan naciendo y creciendo proyectos empresariales.

Actualmente ocupa el cargo de responsable de área de Dinamismo Empresarial en Fundación Caja de Burgos. ¿Ha cambiado a lo largo del desarrollo del proyecto la idea inicial?

Como toda organización nos hemos ido adaptando a las nuevas necesidades del mercado, tanto de nuestros clientes como las propias. La idea inicial no ha cambiado, puesto que es la de ofrecer nuestro apoyo a las empresas burgalesas para que puedan crecer y consolidarse. Lo que sí se ha adaptado son los programas que desarrollamos desde la Fundación. Damos a conocer los proyectos que tenemos vía online, por lo que, poco a poco, vamos digitalizando todas nuestras acciones. Profundizamos, además, en la responsabilidad social corporativa, adaptando nuestros programas, para que, poco a poco, incorporen esa conciencia social tanto a nivel medioambiental como de personas y de compromiso con el entorno.

El Centro de Dinamismo Empresarial, planteado como una lanzadera empresarial, busca favorecer la creación de un ecosistema de empresa, innovación y conocimiento de alto interés desarrollando distintas iniciativas. ¿Qué respuesta están obteniendo por parte de las empresas?

La respuesta está siendo más que satisfactoria. En el último ejercicio hemos superado las expectativas, con programas en los que ha habido más de 60 candidaturas. En lo que llevamos de año llevamos ya 12 proyectos empresariales puestos en marcha.

Desde la Fundación llevan a cabo diferentes programas de apoyo dirigidos tanto a emprendedores como a Pymes. ¿Podría hablarnos sobre ellos?

Entre los programas que desarrollamos y que vamos adaptando a las necesidades de hoy en día se encuentra 'Planea', con el que buscamos

“ Si queremos que en el futuro haya oportunidades, tenemos que apoyarnos entre todos para que sigan naciendo y creciendo proyectos empresariales.”



trasladar a alumnos esa idea de crear un proyecto empresarial y que puedan conocer las diferentes fases que conlleva. 'Emprendedores', por ejemplo, nace para impulsar ideas innovadoras y convertirlas en empresas eficientes en Burgos y poder incrementar, así, el empleo como principio esencial del desarrollo social. Con 'Mejora' se trata de fortalecer Pymes para que puedan consolidar su proyecto empresarial. Este programa está enfocado a organizaciones más grandes, desde 30 hasta 100 trabajadores. En este caso colaboramos con expertos como Despachos BK, entre otros, para ayudar a estas empresas a crecer. La mayoría de las que tenemos en la provincia son pequeñas y nos gustaría que dieran ese salto y crecieran para convertirse, al menos, en medianas, aumentando su tamaño y actividad, y para eso necesitan mejorar y optimizar su gestión. Ahí es donde entramos nosotros. Otro de nuestros programas es 'Asocia Inversión', que surge con el fin de invertir en el capital de empresas consolidadas de Castilla y León para potenciar su crecimiento y desarrollo en sectores estratégicos y de futuro.

Son, junto a Grupo Antolín, Pascual, Gonvarri Industrias y Aciturri, uno de los promotores del proyecto Polo Positivo. ¿En qué consiste esta iniciativa y cómo surge su colaboración?

Es un proyecto que refleja lo que nosotros que-

remos, que aquellas personas o empresas que tengan una idea o una misión la puedan compartir para poder colaborar con ellos. La iniciativa surge en un momento en el que varias grandes empresas de la provincia piensan que, de alguna manera, pueden devolver esa oportunidad que ellas recibieron hace 30 o 40 años, apoyando nuevos proyectos empresariales en nuestro entorno, a lo que nos sumamos sin pensarlo. Estas cuatro empresas, que también nacieron en la provincia con un pequeño proyecto, hoy son grandes multinacionales que emplean a miles de personas, que facturan millones de euros por todo el mundo y que siguen manteniendo sus raíces como empresa familiar originaria de Burgos. Son un ejemplo de que las empresas, aunque nazcan con pocos recursos, pueden llegar a ser grandes empresas.

En varias ocasiones ha comentado que el centro de Dinamismo Empresarial surgió tras la existente demanda de unas instalaciones del estilo a las ya existentes, ¿Qué actividades dan cabida en este espacio? ¿Bajo qué condiciones pueden las empresas trabajar en él?

Este centro abrió sus puertas en 2021 y cuenta con dos espacios diferentes: la planta primera es donde se ubican los proyectos que participan dentro de nuestros programas 'Emprendedores' y 'Polo positivo', aunque también la utilizan los partici-

pantes en el programa 'Mejora'. Hay una zona de coworking con escritorios compartidos. En esta zona están los proyectos que se encuentran, todavía, en la primera fase, elaborando el plan de empresa, poniéndolo en marcha y haciendo sus primeras ventas. Aquí pueden permanecer hasta seis meses, pudiendo acceder a dos prórrogas de tres cada una si el proyecto lo requiere. Existe una zona de módulos individuales para los proyectos que están en fase de aceleración que, aunque se encuentran físicamente junto a la zona de coworking, tienen un carácter más individualizado y ahí pueden estar hasta un año, además de las prórrogas convenientes. La planta cero es un espacio totalmente diferente, abierta a todo el público relacionado con empresas, emprendimiento e innovación, para que se utilice de manera libre y gratuita por aquellas personas vinculadas a este mundo, de tal manera que, cuando estén por el centro de la ciudad, tengan un lugar donde trabajar o donde reunirse con otras personas con los mismos intereses. En ésta, se ubica, también, el espacio Ágora, en el que llevamos a cabo diferentes actividades, tanto de la propia Fundación como de terceros, como, por ejemplo, los Inspiring BK Days, que celebra Despachos BK.

Se trata de un espacio en el que se da cabida al coworking y posibles colaboraciones. ¿Está la gente abierta a participar en este tipo de prácticas o, por el contrario, aún se encuentran reticentes a ello?

Las empresas cada vez están más abiertas a la colaboración, y es algo que hemos conseguido gracias al centro de Dinamismo Empresarial. Con la apertura de este espacio estamos viendo cómo, de manera natural, los diferentes proyectos conectan entre ellos y van surgiendo nuevas oportunidades, tanto de colaboración entre proyectos para afrontar conjuntamente a clientes, como el que unos proyectos sean proveedores de otros que están, también, instalados, ayudándoles a desarrollarse. Es mucho más fácil cuando las personas conviven en un mismo espacio y se conocen entre ellos, esto facilita que vayan saliendo colaboraciones, que, creo, son funda-

mentales en estas etapas iniciales, porque los equipos por lo general son muy pequeños y, así, pueden verse ampliados.

¿Qué esperan de este 2022?

Tenemos muy buenas expectativas. Durante el primer cuatrimestre del año hemos tenido una gran acogida por parte de emprendedores y Pymes, cada vez más interesados en colaborar y participar en nuestros programas con proyectos muy interesantes. Hemos puesto en marcha nuevas actividades como las que se desarrollan en el espacio Ágora y, aunque no sabíamos muy bien como iban a funcionar estos eventos presenciales debido a la pandemia, la verdad es que la respuesta está siendo muy positiva, hay más ganas de reunirse. También estamos desarrollando nuevos programas relacionados con la gestión de ayudas y subvenciones, con la digitalización, la sostenibilidad, etc. Este año viene cargado de nuevos proyectos desarrollados con mucha ilusión. Para este 2022 esperamos que las empresas sigan igual de receptivas a participar en este tipo de actividades y programas, no sólo en Burgos, sino, también, en otras zonas de la provincia en las que tenemos presencia, como Aranda o Miranda.



Fondos de inversión: ¿Auge o declive?



Raúl Bartolomé Poy
Área Fiscal y Contable Despachos BK

Vivimos una época de gran inestabilidad económica, política y social. A la aparición de nuevas variantes del Covid-19, tenemos que añadir tensiones geopolíticas como la crisis de Rusia y Ucrania. Y, además, se cierne la “amenaza” de la Reserva Federal de los Estados Unidos del incremento de los tipos de interés

en varias tandas a lo largo del año, de cara a mitigar la elevada tasa de inflación. Aunque respecto a este último punto debemos de matizar que por el contrario el Banco Central Europeo no contempla subidas de tipos de interés en el corto plazo.

Todas las variables anteriores, hacen que, en su conjunto, estemos atravesando una situación de gran incertidumbre. Y no hay nada que le guste menos a un inversor que la incertidumbre.

Además de todo lo anterior, tenemos que tener en cuenta también la aparición de nuevas formas de inversión que están alcanzando una importante repercusión. Por un lado, tenemos el auge de los brókeres internacionales online que permiten a un pequeño inversor adquirir acciones o todo tipo de productos financieros con un solo clic desde su dispositivo móvil. Y cómo no, tenemos que mencionar la nueva forma de inversión por excelencia, que son las criptodivisas.

A pesar de todo lo mencionado anteriormente, y a que en los últimos años la captación de capital por parte de las compañías gestoras de fondos de inversión se había incrementado de forma notable, (por lo que hubiera cabido esperar una reducción para el año en curso), la realidad es que la entrada de capital en fondos de inversión actualmente sigue siendo elevada.

“**Las nuevas tecnologías han propiciado por un lado la aparición de nuevos productos financieros en los que invertir, sí. Pero a su vez, también han generado que la inversión en fondos de inversión nunca haya sido tan fácil y sencilla cómo actualmente.**”

Las nuevas tecnologías han propiciado por un lado la aparición de nuevos productos financieros en los que invertir, sí. Pero a su vez, también han generado que la inversión en fondos de inversión nunca haya sido tan fácil y sencilla cómo actualmente. Y ello, ha repercutido en que se abra una gran diversidad de opciones donde poder invertir. Actualmente podemos optar entre una elevada oferta de distintos fondos de inversión.



Aparte de la clásica elección entre renta variable o fija, ahora con el auge de la gestión indexada (hasta hace poco vetada para el inversor minoritario) tenemos la opción de elegir entre gestión activa o pasiva. Es más, la aparición de los “neobancos” y las “Fintech” ha permitido la inversión indexada a través de “roboadvisors” o gestor de carteras automatizado. También tenemos a nuestro alcance una gran diversificación donde poder invertir. Desde invertir en mega tendencias (realidad virtual, Big Data, vehículos eléctricos, el meta-verso...) hasta poder invertir en REITS.



Y todo ello, sin necesidad de tener que invertir grandes cantidades (ni salir de casa). Quizás los mayores competidores actualmente de los fondos de inversión sean los ETF (Exchange-Traded Fund) o fondos de inversión cotizados, pero debido a su desventaja fiscal con respecto a los fondos de inversión, todavía no suponen una amenaza real en nuestro país.

Y hablando de fiscalidad, tenemos que mencionar la gran ventaja de los fondos de inversión con respecto a la inversión directa en acciones o los mencionados ETF. El poder traspasar el importe invertido de un fondo a otro sin tributar las plusvalías generadas hasta el reembolso definitivo supone un gran incentivo, algo de notoria relevancia actualmente por la actual incertidumbre mencionada anteriormente.

El poder tomar decisiones de asset allocation (reasignación de nuestra cartera o portfolio) sin tener que tributar por ello cobra vital importancia.

En definitiva, ya sea en su versión conservadora a través de renta fija o más volátil invirtiendo en renta variable, los fondos de inversión gozan de una gran salud actualmente como opción donde poder invertir capital.



Planes de igualdad desde la perspectiva de consultoría



Alicia Calleja Cámara
Área RRHH Despachos BK

Desde el pasado 7 de marzo, la obligación de realizar Planes de Igualdad se ha ampliado a empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras en plantilla, hasta este momento era obligatorio sólo para entidades con más de 150 personas. Las

compañías que tengan menos de 50 empleados/as, pueden realizarlo de manera opcional si lo desean, ya que supone diferentes beneficios para la compañía.

La implementación de un Plan de Igualdad, se puede dividir en cuatro grandes áreas. El primer paso es contar con el compromiso de la dirección para la implementación de este proyecto y la consiguiente formación de la Comisión Negociadora. En esta comisión deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras, así como sus miembros deben estar formados en materia de género e igualdad, o bien, contar con asesoramiento externo especializado.

La segunda parte, y normalmente más extensa, es el desarrollo del diagnóstico. Esta es la fase que nos sirve como punto de partida para analizar los procesos de la empresa y conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres. Además, también es una herramienta para detectar aquellas potenciales situaciones de desigualdad o discriminación que se puedan producir. Para ello, se llevará a cabo el análisis de las siguientes áreas vinculadas a la gestión de las personas, las cuáles son:

- Selección, promoción interna y formación.
- Clasificación personal e infrarrepresentación femenina.
- Condiciones de trabajo y conciliación familiar, social y laboral.
- Política retributiva: registro y auditoría retributiva.
- Acoso laboral, por razón de sexo o sexual.

El apartado de política retributiva de los Planes de Igualdad, se debe realizar a través de un registro y una auditoría retributiva conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El registro es además obligatorio para todas las empresas independientemente del tamaño que tengan, y se considera como una carta de presentación para la auditoría retributiva. Es decir, refleja los datos a tener en cuenta para determinar posibles brechas de

género y posterior análisis de las diferencias salariales encontradas. Si bien, la auditoría debe partir de valoraciones de puestos de trabajo, para garantizar que estamos comparando adecuadamente puestos de igual valor, que asimismo son la clave de otros procesos de RRHH, como diseño de carreras profesionales o estructura retributiva.

Analizar y determinar estas áreas de gestión desde una visión de consultoría, permite no sólo determinar las posibles diferencias de género, sino también, disponer de un termómetro que detecte el estado de los procesos de RRHH en la compañía. Es por ello que desde el despacho aportamos valor a esta función, analizando el desarrollo de estos procesos desde una perspectiva de talento y estrategia de equipos, buscando optimizaciones y la calidad.

“Analizar y determinar estas áreas de gestión desde una visión de consultoría, permite no sólo determinar las posibles diferencias de género, sino también, disponer de un termómetro que detecte el estado de los procesos de RRHH en la compañía.”

Con los datos e información sobre el diagnóstico, la Comisión de Igualdad debe debatir y negociar cada uno de los puntos, así como las propuestas de mejora y medidas de acción de cada materia y que quedarán recogidas en el Plan. Es importante negociar de igual manera los indicadores, estableciendo los tiempos y los responsables, así como el periodo de seguimiento que normalmente es anual.

Como consultoría de RRHH e igualdad, al mismo tiempo que realizamos el diagnóstico vamos trazando las líneas principales de acción a través de las cuáles diseñaremos las medidas del Plan, con objeto de ser ágiles y eficientes

en la detección de diferencias en los procesos. Además, aportamos valor indicando medidas que vayan en línea con la estrategia de la compañía en materia de personas, es decir, no sólo determinamos qué se debe hacer, sino cómo se debe hacer, manteniendo el foco en los objetivos empresariales de la mano con la igualdad de género en los procesos analizados. El liderazgo femenino, la promoción interna y la gestión del potencial, la dirección y el upskilling son terminología recurrente en nuestros planes de igualdad.

Otra parte importante es el Protocolo de Acoso, mediante el cual la entidad garantiza y se compromete a ofrecer un entorno laboral seguro y libre de acoso para la plantilla y agentes con los que trabaja como proveedores, clientes y empresas de servicios. Además, se describe un conjunto de medidas enfocadas a prevenir posibles conductas y situaciones susceptibles de acoso, así como propone líneas de actuación como el Canal de Denuncias. Estos protocolos son de obligado cumplimiento en todas las empresas, independientemente del número de personas que tengan en plantilla, así como en todos los Planes de Igualdad.

El paso final tiene lugar cuando hayan finalizado las negociaciones del Plan, y se haya establecido un calendario de evaluaciones periódicas posteriores. En ese momento ya se puede proceder a registrar el Plan ante la autoridad laboral competente, y obtener el Distintivo de Igualdad para la empresa.

Realizar el Plan de Igualdad nos garantiza cumplir la norma y evitar sanciones, pero además, supone una oportunidad en la empresa para mejorar la competitividad en el sector, así como potenciar un buen clima laboral y atraer el talento. Además, obtener el distintivo de igualdad atribuye preferencia en administraciones, concursos públicos y licitaciones; así como enfocar a la compañía para ser socialmente responsable, y mejora la imagen de marca frente a plantilla, clientes, proveedores y terceros.





Valor de referencia: de la teoría a la práctica



Fernando Canals Sotillo
Área Fiscal Despachos BK

Como estaba anunciado, el 1 de enero del presente año entró en vigor el valor de referencia, que sirve como base imponible de los Impuestos sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITP y AJD) y sobre Sucesiones y Donaciones (ISD).

El valor de referencia es un valor objetivo asignado por la Administración a cada inmueble que se calcula todos los años haciendo una media del precio de los inmuebles por zonas de un mismo municipio.

Así, desde principio de año, cuando una operación de transmisión de un inmueble esté sujeta a uno de esos impuestos, el valor de referencia de dicho inmueble será la base imponible del impuesto correspondiente. No obstante, si el valor declarado, el precio o la contraprestación pagada son superiores al valor de referencia del inmueble, se tomará como base imponible la mayor de estas magnitudes.

Igualmente, cuando el valor de referencia haya sido base imponible en el tributo que grave la

adquisición de un inmueble, éste se tomará en cuenta para aplicar la regla de determinación de la base imponible del Impuesto sobre el Patrimonio (IP) al que, en su caso, pueda quedar sujeto.

“**Cuando el valor de referencia haya sido base imponible en el tributo que grave la adquisición de un inmueble, éste se tomará en cuenta para aplicar la regla de determinación de la base imponible del Impuesto sobre el Patrimonio (IP) al que, en su caso, pueda quedar sujeto.**”

La idea que subyace con su creación es que el valor de referencia del inmueble constituya la base mínima de tributación en los impuestos mencionados.

Pues bien, a estas alturas de año, ya hay casos reales. Personalmente tenía mucha curiosidad. ¿Será proporcionado ese valor respecto del valor real o de mercado? ¿Cómo resolvería la Dirección General de Tributos (DGT) en aquellos casos en los que, las diferencias entre ambos pudiesen dar lugar a una tributación que antes no se daba?

En relación con la primera de las dudas, en buena parte de las transacciones que hemos podido conocer, el valor de referencia ha resultado ser ciertamente similar al valor de mer-

“**¿Será proporcionado ese valor respecto del valor real o de mercado? ¿Cómo resolvería la Dirección General de Tributos (DGT) en aquellos casos en los que, las diferencias entre ambos pudiesen dar lugar a una tributación que antes no se daba?**”

cado entendido como el que dos partes independientes han negociado. En esos supuestos, como base del pago de los impuestos, parece aconsejable partir del valor de referencia, salvo que el declarado sea superior.

Sin embargo, hemos oído casos de evidente desproporción entre ambos valores. Especialmente se aprecia la diferencia en zonas más despobladas o en inmuebles en mal estado. Esta circunstancia genera inevitable insatisfacción en ambas partes, pues, mientras una entiende que está malvendiendo, la otra asume una carga tributaria mayor de la estimada inicialmente.

En esa situación, recomendaría liquidar por el valor escriturado y, en su caso, impugnar la liquidación tributaria que se realice con arreglo al valor de referencia, conforme a los procedimientos que establece la Ley General Tributaria. ¿No fue la plusvalía municipal declarada inconstitucional precisamente por vulnerar el principio de capacidad económica?

“**Recomendaría liquidar por el valor escriturado y, en su caso, impugnar la liquidación tributaria que se realice con arreglo al valor de referencia, conforme a los procedimientos que establece la Ley General Tributaria.**”

En cuanto a la impugnación, en la medida que se ha dotado al valor de referencia de presunción de veracidad, corresponderá al contribuyente desvirtuarlo. Importa insistir en que el valor de referencia toma su base de una media de precios por zonas, por lo que, cualquier característica diferencial que se pueda detectar en una operación concreta, será clave para tener éxito en la impugnación.

Por otro lado, en cuanto al criterio de la DGT, en reciente consulta vinculante de 28 de enero

de 2022 (V0143-22), debía pronunciarse sobre la base de tributación en un supuesto de disolución de comunidad de bienes ya con el valor de referencia en vigor.

Dos hermanos cotitulares, por mitades indivisas, de sendos bienes inmuebles adquiridos por herencia del padre, deciden extinguir su condominio asignando un inmueble a cada uno. En la consulta ambos inmuebles son considerados de valor equivalente. Es decir, cabe deducir que, en la herencia del padre, se valoraron ambos en el mismo importe.

Como se podía intuir, el valor de referencia de uno de los inmuebles es superior al del otro, por lo que surge la cuestión de qué valor se debe tomar en consideración para efectuar la liquidación tributaria por la modalidad de AJD del ITP y AJD.

Pues bien, la DGT, como también se podía adivinar, entiende que la base imponible será el valor declarado del documento notarial que, en el supuesto en que se determinara en función del valor de bienes inmuebles, no podrá ser inferior al valor de referencia previsto en la normativa reguladora del catastro inmobiliario. Es decir, se crea un pequeño oasis para las Comunidades Autónomas donde antes no había agua.



La reforma laboral pretende disminuir la temporalidad y precariedad del mercado laboral



Susana Barahona Ulibarri
Área Laboral Despachos BK

Como idea general sobre esta reforma laboral, podemos destacar que se ha logrado con un acuerdo social, que presenta ciertas mejoras y no interrumpe los avances conseguidos en los últimos años. Aunque no es una reforma laboral ambiciosa y que, por lo tanto, no podrá resolver los problemas estructurales que presenta el mercado laboral español.

En cualquier caso, el principal objetivo de esta reforma laboral es luchar contra la temporalidad del mercado español.

El 30 de diciembre de 2021 se publicó en el BOE el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de di-

ciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (reforma laboral 2022).

El 31 de diciembre de 2021 entra en vigor, introduciendo una serie de modificaciones sustanciales en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Empresas de Trabajo Temporal y la Ley General de la Seguridad Social, destacando:

- Eliminación del contrato de obra y servicio, modificación del contrato eventual por circunstancias de la producción y la introducción de diferencias en el régimen del contrato fi-

jo-discontinuo.

- Modificación de la duración de los contratos formativos.
- Alteración de la prioridad aplicativa de los convenios colectivos.
- Introducción de reglas para determinar el convenio colectivo aplicable a las subcontratas.
- El nuevo mecanismo RED de flexibilidad que complementa el régimen anterior en materia de ERTes.

Por otro lado, existen una serie de excepciones, que constituyen modificaciones del Estatuto de los Trabajadores que entrarán en vigor a los 3 meses de la publicación del RD-Ley: 30/03/2022, como son:

- Nueva regulación de los contratos formativos: art. 11 del ET.
- Nueva regulación duración de los contratos de trabajo-presunción contrato indefinido por regla general: art. 15 del ET.
- Nueva regulación del contrato fijo-discontinuo: art. 16 del ET.



La primera gran novedad de esta reforma es que solo se permitirán dos tipos de contratos temporales, con ellos desaparece el contrato por obra o servicio (entra en vigor el 30 de marzo de 2022) y se permiten solo contratos temporales formativos y contratos temporales estructurales.”

A continuación, vamos a detallar las principales novedades de la reforma laboral, destacando que la primera gran novedad de esta reforma es que solo se permitirán dos tipos de contratos temporales, con ellos desaparece el contrato por obra o servicio (entra en vigor el

30 de marzo de 2022) y se permiten solo contratos temporales formativos y contratos temporales estructurales.

1. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Con el fin de minimizar la contratación temporal, los contratos de trabajo se presumen indefinidos, por ello desaparece el contrato por obra o servicio.

Aunque se sigue aplicando el mismo principio general que antes, los contratos temporales son la excepción a la regla general, solamente se pueden celebrar en algunos supuestos específicos y deben justificarse. Ahora bien, sí que se han modificado las causas que habilitan a celebrar un contrato de duración determinada.

Los contratos de duración determinada solo podrán darse por dos motivos, circunstancias de la producción o sustitución de un trabajador, y en cualquier caso, deberán tener causa habilitante de la contratación temporal y objeto.

1. Circunstancias de la producción.

Sustituye al anterior contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción, y para acudir a este tipo de contratación deben darse alguna de las siguientes circunstancias:

- El incremento ocasional e imprevisible. Supuesto diseñado para asumir puntas de trabajo que no se repitan cada temporada, que no sean estructurales y que no sean previsibles.

Se mantiene la duración máxima de seis meses, aunque dependiendo del convenio sectorial pueden llegar hasta el año.

Si el contrato de trabajo es superior a un año, la denuncia deberá realizarse con una antelación mínima de 15 días o no será válida.

La reforma laboral también establece que este tipo de contratación no podrá realizarse en el marco de contrataciones, subcontratas o concesio-

nes administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

- El incremento ocasional pero previsible. Se tratará como una duración reducida y de la que se conozca su final. La duración máxima del contrato se reduce a 90 días en un año natural para todos los trabajadores y no se pueden utilizar de forma continuada.

- No será posible contratar a un trabajador del 1 de enero al 31 de marzo mediante esta subcategoría, al ser continuados.

- No será posible contratar a un trabajador para enero, otro para febrero, otro para abril y otro para octubre, al exceder los 90 días.

- Sí será posible contratar a 8 trabajadores para enero y 12 trabajadores para la primera quincena de agosto.

- En todo caso, será necesario que en el contrato se justifique el número de trabajadores necesarios y el motivo.

Este tipo de contratación por circunstancias de la producción no tiene una duración mínima, pero en el supuesto que dure menos de 30 días, se aplicará un incremento de 26 euros en las cuotas por contingencias comunes a la seguridad social.

2. Contrato de interinidad o de sustitución de un trabajador.

Se mantiene este tipo de contrato, no obstante, a partir del 30 de marzo de 2022 la prestación de servicios del trabajador sustituido podrá iniciarse antes de la ausencia de la persona sustituida, se podrá adelantar la incorporación del sustituto hasta 15 días antes de la fecha de suspensión del contrato del trabajador sustituido.

Podrá aplicarse este tipo de contratación tanto por la sustitución de un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, para cubrir una reducción de jornada producida por otro trabajador, o para dar cobertura temporal a un



puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción. En cualquier caso, la duración será la misma que la de dicha sustitución.

- Régimen transitorio.

Los contratos de obra y servicio, eventuales o con interinidad celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 se mantendrán vigentes hasta su duración máxima, aunque ésta se produzca con posterioridad al 30 de marzo de 2022.

Los contratos de obra y servicio o eventuales celebrados entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022 se regirán por la normativa anterior, y no será necesaria su adaptación, salvo si se hubieran celebrado en fraude de Ley, pero su duración no podrá ser superior a 6 meses. A partir del 30 de marzo de 2022 solamente se podrán suscribir nuevos contratos al amparo de la nueva normativa.



- Con los cambios en los contratos de la reforma laboral, el encadenamiento de temporalidad puede dar lugar a la condición de trabajador indefinido cuando en un plazo de 24 meses se contrate a una persona durante 18 meses o más, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, bien con una misma empresa o grupo de empresas.

Esta limitación será aplicable cuando se superen los límites anteriores por puesto de trabajo y no por contratos de un solo trabajador, el trabajador que lo ocupe en el momento de superar el umbral adquirirá la condición de indefinido.

Importante: el tiempo contratado por ETT sí computa.

- Entrada en vigor para la aplicación de los nuevos límites en la concatenación de contratos temporales será a partir del 30 de marzo de 2022.

2. CONTRATOS FORMATIVOS

Se pretenden regular eficazmente con un marco idóneo para incorporar a las personas jóvenes. Los contratos ya existentes se rigen por la regulación anterior.

La reforma laboral mantiene los dos contratos formativos existentes:

- El contrato para la formación y el aprendizaje, que pasa a denominarse contrato de formación en alternancia.
- El contrato en prácticas, que pasa a denominarse contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

1. Contrato de alternancia con estudios.

El objetivo es compaginar estudios con el acceso al mercado laboral. Enfocado para personas sin cualificación profesional, no existe un límite de edad. La actividad laboral debe relacionarse con sus estudios y la persona contratada deberá contar con un tutor en la empresa y en el centro de estudios. Con una duración de entre 3 meses y 2 años.

2. Contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Enfocado para personas en posesión de título, deberá concertarse dentro de los 3 años siguientes a la finalización de los estudios. No podrán acogerse personas con experiencia laboral previa. Con una duración de entre 6 meses y un año.

3. CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

Este tipo de contrato ya existía. Sin embargo, ahora tendrá la novedad de incluir no solo trabajadores de naturaleza estacional o de actividades productivas de temporada, sino también actividades que siendo de realización intermitente, sean periodos de ejecución ciertos.

En caso de que se repita la necesidad de trabajadores en fechas ciertas, se deberá suscribir

este tipo de contrato y no el indefinido a tiempo parcial como ocurría antes de la reforma laboral (ET, art. 12.3; RDL32/2021, DDU.2)

La reforma laboral ha introducido la posibilidad de celebrar este tipo de contrato en caso de contrata o subcontrata, ya sea de un organismo administrativo o de otra empresa que contrate sus servicios. Para ello es necesario que la subcontrata forme parte de la actividad ordinaria de la empresa.

4. SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS.

La normativa laboral no establecía el convenio aplicable a las empresas que eran contratadas o subcontratadas por otras para la prestación de un servicio. Esta problemática se producía de forma especialmente intensa en el caso de las empresas multiservicios (ej.: En hoteles, a la hora de contratar una empresa multiservicios para las tareas de limpieza, no existía en el ET una regla unívoca sobre si se debía aplicar el convenio colectivo de la empresa principal, el de la actividad realizada o el de la actividad preponderante).

A partir del 31 de diciembre de 2021, el convenio colectivo aplicable a las empresas contratistas o subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada.

En el ejemplo anterior del hotel que contrata a una empresa multiservicios para las tareas de limpieza, resultaría aplicable el convenio colectivo de limpieza de edificios.

5. ERTES.

La reforma laboral ha introducido modificaciones en el procedimiento de tramitación de los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por:

- Causas económicas, organizativas, técnicas o de producción (ETOP).

- Fuerza mayor temporal.

5.1 PROCEDIMIENTO PARA UN ERTE POR CAUSAS ETOP.

Se modifica la regulación relativa a los ERTES, con especial preponderancia de los sindicatos. Posibilitan reducir jornada o suspender contratos, dándole prioridad a la primera, es decir, en la medida en que ello sea viable, se prioriza la adopción de medidas de reducción de jornada frente a la suspensión de contratos.

Los motivos contemplados serán por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

5.2 ERTE POR FUERZA MAYOR.

La principal novedad introducida consiste en que los efectos de la resolución de la Autoridad Laboral se retrotraen al momento en que se inició la fuerza mayor y se mantienen hasta la fecha que determine la propia resolución. Si se mantiene la fuerza mayor al llegar dicha fecha, no se prorroga automáticamente el ERTE sino que se debe solicitar una nueva resolución. Se añade la limitación o impedimento de la actividad como consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad competente como causa específica de fuerza mayor temporal.

5.3 MECANISMOS RED Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Se crea como mecanismo de flexibilidad y estabilización de empleo, por el que las compañías podrán solicitar reducciones de jornada o suspensión de contratos. Se debe activar por parte del Consejo de ministros y existen dos modalidades:

- Cíclica: por un periodo máximo de un año, se aplica cuando las circunstancias económicas generales lo aconsejen.
- Sectorial: por un período de un año con po-



sibilidades de dos prórrogas de 6 meses cada una, se aplicará cuando en un sector sean necesarios procesos de recualificación y transición profesional.

En cuanto a la negociación colectiva:

- Las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán vigentes, aunque el convenio colectivo deje de estar vigente.
- Los convenios sectoriales fijarán los salarios mínimos, de forma que desaparece la prioridad del convenio de empresa en cuestión de salario.

ÚLTIMAS PUBLICACIONES:

- Real Decreto-Ley 4/2022, de 15 de marzo, se ha aprobado el procedimiento y la constitución del Fondo RED para la solicitud de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) lo que permite el despliegue del art.47-bis del Estatuto de los Trabajadores, fruto del acuerdo sobre reforma laboral.

- Real Decreto-Ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector. Incluye un nuevo régimen de contratación con una modalidad específica: el contrato laboral artístico. Se reconoce la excepcionalidad de los artistas técnicos y auxiliares para que no sean penalizados con los contratos inferiores a 30 días.

Con esta reforma laboral 2022, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad de empleo y la transformación del mercado de trabajo, con novedades más que importantes en lo relativo a los tipos de contratos, nos obliga a valorar la situación de la empresa para realizar los cambios oportunos. Estos cambios pueden provocar diferentes y variada documentación de índole laboral que deben consentir tanto la empresa como los trabajadores.



El futuro de las pensiones



Ángel Miguel Herce
Área Seguros Despachos BK

Según los expertos en pensiones llegó la hora de la verdad. Estamos pendientes de una posible reforma que según parece obligará a los ciudadanos a modificar su modelo de ahorro actual. Es necesario que la sociedad conozca la situación actual y la influencia que pueden tener las posibles reformas.

El Banco de España ya nos avisa de la necesidad de suscribir planes de pensiones para el futuro como complemento a las pensiones de la Seguridad Social, de hecho, el Gobierno ya ha iniciado el proceso de diálogo con los interlocutores sociales.



Las dos medidas que el Gobierno quiere sumar a las ya introducidas por el anterior (Ley 27/2011) haría un total de cinco medidas que van a dar la vuelta al sistema de pensiones que conocemos actualmente.

Las tres primeras medidas ya aplicadas son:

- Pasar de 15 a 25 años el periodo de cálculo de la base reguladora, que supondrá, según estudios ya realizados, una bajada de las pensiones de entre un 6% y un 9%.
- Retrasar la jubilación de los 65 a los 67 años, lo que supone una bajada del 14%.
- Ampliar la escala de 35 a 37 años lo que también supone una reducción de entre el 4% y el 8%

Ya estas tres medidas harán que baje de manera gradual hasta el 2027 una media del 28% su pensión respecto a cómo se hubiera calculado antes de la reforma.

Las dos nuevas medidas que se quieren implantar son el Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP) y el Factor de Sostenibilidad.

El Índice de revalorización, un indicador que tendrá en cuenta los déficits estructurales del sistema para así encontrar la sostenibilidad y continuidad del mismo, se calculará en función del número de cotizantes, de los ingresos y los gastos, y tendrá un incremento mínimo del 0,25% y otro máximo del IPC+0,25%. Puede ocurrir que si por ejemplo el IPC es el 3,5% durante dos años y surgieran desequilibrios en el sistema por razones de paro, los pensionistas perderán más de un 6,5% su poder adquisitivo y necesitarán más de 25 años para recuperarlo, vamos que nunca lo recuperarán.

El Factor de Sostenibilidad tiene que ver con que a día de hoy se vive más, por lo que la medida busca que la cuantía de la pensión cambie dependiendo del tiempo que se perciba. Se aplicará una fórmula que se revisará cada cinco años, de tal forma que si la esperanza de vida a la edad de jubilación aumenta un año, la pensión se reducirá en un 4,76%.

Con este panorama que se nos avecina no nos extraña que desde la Administración Central nos adviertan, como últimamente estamos viendo en el Congreso de los Diputados, que a largo plazo será limitado el potencial del sistema de reparto de pensiones como para asegurar a la población jubilada unos niveles de vida similares a los alcanzados durante su vida activa. En definitiva, el Banco de España nos está avisando de que la pensión pública será baja y que precisará de un complemento. De hecho, el propio Gobierno, además de presentar ante el Congreso un informe con el diseño del Factor de Sostenibilidad, está a punto de llevar ahora otro para estimular los planes privados que incluye la posible implantación de un sistema semiobligatorio de "planes de empresa"

en el que todos los trabajadores deberán ser incorporados aunque luego libremente cada uno decidirá si permanece o no en él.

Pues prepárense. Literalmente, hay que contar con un complemento a la pensión de la Seguridad Social, y hay que hacerlo ya. Opciones de ahorro existen varias, aunque la más utilizada por sus ventajas fiscales son los Planes de Pensiones o en nuestro caso las EPSV. A la hora de seleccionar el plan de pensiones a través del cuál va a gestionar sus ahorros, no suscriba el primero que le ofrezca su entidad, ni se deje atrapar por las ofertas y regalos. Antes de decidirse, analice la oferta existente, estudie la política de inversiones y el estilo de gestión aplicado, así como la consistencia de sus rendimientos.

“ **Opciones de ahorro existen varias, aunque la más utilizada por sus ventajas fiscales son los Planes de Pensiones o en nuestro caso las EPSV.** ”

Si tiene dudas a la hora de elegir el plan de pensiones que mejor se adapte a su perfil de riesgo, nuestra recomendación es que cuente con asesoramiento profesional, se puede seleccionar para usted planes de pensiones totalmente a la medida de su perfil de inversión, de su situación laboral, patrimonial y fiscal, teniendo en cuenta las expectativas de evolución de los mercados financieros.





Prórroga de la causa de disolución



Agustín Asensio Jiménez
Área Mercantil Despachos BK

Cuando una sociedad sufre pérdidas que dejan reducido su patrimonio neto por debajo de la mitad del capital social, se encuentra en causa de disolución. Esta previsión legal recogida en el artículo 363 de la Ley de Sociedades de Capital, se encuentra actualmente suspendida

Corresponde a los administradores de las empresas incursas en tal causa tomar medidas y convocar a los socios para que se regularice la situación.

La aportación de fondos y la reducción de capital con compensación de pérdidas son posibles soluciones a la situación para no acabar acordando la disolución de la sociedad o solicitando concurso de acreedores.

No obstante, a causa de la COVID-19, se dejó sin efecto esta causa de disolución para las empresas que finalizasen el ejercicio 2020 con el patrimonio neto por debajo de la mitad del capital social. La medida inicialmente pre-

vista para el ejercicio 2020 se ha extendido al ejercicio 2021. La formulación de cuentas y la aprobación posterior de las mismas, con un balance que recoja esta situación, patrimonio neto por debajo de la mitad del capital social, no será considerada causa de disolución de la sociedad mercantil.

Concretamente, el Real Decreto-ley 27/2021 modifica el artículo 13 de la Ley 3/2020, extendiendo la exclusión de las pérdidas económicas a efectos del cómputo de la causa legal de disolución del artículo 363.1.e) de la Ley de Sociedades de Capital, hasta el cierre del ejercicio del año 2022. La redacción anterior excluía la consideración de las pérdidas de 2020, mientras que, con esta nueva redacción, no se tendrán en cuenta tampoco las pérdidas económicas del ejercicio 2021, a efectos de determinar la concurrencia de la causa de disolución del artículo 363.1.e) de la citada ley.

“ La redacción anterior excluía la consideración de las pérdidas de 2020, mientras que, con esta nueva redacción, no se tendrán en cuenta tampoco las pérdidas económicas del ejercicio 2021.”

De acuerdo con lo anterior, si en el resultado del ejercicio 2022 se aprecian pérdidas que dejen reducido el patrimonio neto de una sociedad a una cantidad inferior a la mitad del capital social, deberá convocarse por los administradores (o podrá solicitarse por cualquier socio), en el plazo de dos meses a contar desde el cierre del ejercicio 2022, la celebración de una Junta para proceder a la disolución de la sociedad, a no ser que se aumente o reduzca el capital en la medida suficiente (o se solvante la situación de desequilibrio patrimonial de otra manera).





Cuestiones actuales sobre la institución de la derivación de responsabilidad por deudas tributarias



Tomás Marcos Sánchez
Área Jurídica Despachos BK

La institución de la responsabilidad por deudas tributarias adolece de falta de completa regulación positiva, lo que motiva múltiples problemas de aplicación e interpretación de las normas. Señaladamente en materia de prescripción de las potestades recaudatorias, de la diferencia entre la declaración de la responsabilidad y su exigencia, del carácter sancionador o no de la institución, de los motivos de oposición articulables por los afectados y el alcance de su posible limitación, el número de garan-

tías y obligaciones de pago que existen cuando hay varios responsables de una misma deuda, documentos que deben integrar el expediente de la derivación, competencia material para su iniciación, etc...

La parquedad y carencias normativas que afectan a la institución ha determinado la existencia de muchos pronunciamientos del Tribunal Supremo que no han gustado a los responsables de nuestra Hacienda Pública. Que han

reaccionado redactando proyectos normativos destinados exclusivamente a corregir los “fallos” del Tribunal Supremo, bajo pretexto de mejorar la lucha contra el fraude y la seguridad jurídica de los contribuyentes, reduciendo de paso la litigiosidad. Cuyas propuestas normativas han sido cabalmente canonizadas por el más que servicial Parlamento de la Nación. Pareciera que tales responsables entienden que nuestro Tribunal Supremo favoreció el fraude tributario y la seguridad jurídica, amén de la litigiosidad, con la misma habitualidad con la que se han dictado las oportunistas leyes, denominadas antifraude y que tanto menudean. ¡Qué barbaridad!

Sea como sea, vamos a las cuestiones. Pocas de entre ellas, claro, en aras de la brevedad que impone el formato.

“**Pareciera que tales responsables entienden que nuestro Tribunal Supremo favoreció el fraude tributario y la seguridad jurídica, amén de la litigiosidad, con la misma habitualidad con la que se han dictado las oportunistas leyes, denominadas antifraude y que tanto menudean.**”

1- Sobre la naturaleza sancionadora de la derivación de responsabilidad tributaria.

Debe anotarse que la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo, sentencia de fecha 10 de diciembre de 2020, recurso 1394/2018, dictamina, a los efectos del concurso de acreedores, que las deudas de esta naturaleza no tienen naturaleza sancionadora, por lo que no son créditos subordinados los de Hacienda por este concepto. Pero lo hace reconociendo que la Sala Tercera (sentencia de 10 de diciembre de 20085, recurso número 3941/2006), y el Tribunal Constitucional han afirmado su carácter sancionador, aunque considera que esto solo tiene como finalidad mejorar el derecho a la defensa de los

responsables.

Sobre esta materia se ha dictado por la Sala Tercera del Tribunal Supremo Auto de fecha 2 de febrero de 2022, recurso número 109/2021, para resolver estas cuestiones, sobre la responsabilidad solidaria por dificultar los embargos, que requiere consilium fraudis:

2.1. Reafirmar, concretar o, en su caso, modificar la jurisprudencia existente sobre si la responsabilidad tributaria solidaria contemplada en el artículo 42.1.a) de la LGT posee naturaleza sancionadora, en lo relativo a la deuda tributaria objeto de derivación.

2.2. En el caso de que se confirme la naturaleza sancionadora de la responsabilidad solidaria referida, y, en atención a la misma, determinar si el inciso del artículo 212.3 de la LGT que impide la suspensión automática de la deuda tributaria objeto de derivación es compatible con el principio constitucional de igualdad.

2- Sobre los efectos del concurso de acreedores en la eventual suspensión de las potestades administrativas de derivación de la responsabilidad tributaria y el régimen de prescripción de las acciones.

Sobre esta materia, se han dictado dos sentencias de la Sala Especial de Conflictos de Jurisdicción del Tribunal Supremo, que proclaman la total independencia de los procesos concursales, tutelados en exclusiva por el juez mercantil, los procedimientos administrativos de derivación de responsabilidad contra los administradores de entidades que son personas distintas del deudor concursado. (Sentencias de fechas 21 de marzo de 2018, recurso número 1/2018, y de 20 de diciembre de 2021, recurso número 1/2021), de manera que puede perfectamente iniciarse la derivación de responsabilidad, y dictarse las oportunas medidas cautelares, contra los responsables tributarios, que no se ven beneficiados de los efectos suspensivos del concurso.

En esta situación, cabe razonablemente entender que si las potestades administrativas

de tramitar la derivación de responsabilidad no están suspendidas, por la aplicación de la tesis de la actio nata (art. 1969 del Código Civil), desde el nacimiento del hecho generador de la responsabilidad se está consumiendo el plazo de prescripción de la acción de derivación de responsabilidad.

Sin embargo, la tesis de la Administración (TEAR de Castilla y León, Burgos, resolución de fecha 16 de diciembre de 2021, reclamación número 09/00640/2020), es que la prescripción de la acción no empieza hasta la finalización del concurso, aunque pueda ejercitarse la potestad durante su tramitación. Para ello aduce la doctrina del Tribunal Supremo, Sala Civil, sobre el régimen de la acción social de responsabilidad individual de los administradores frente a sus acreedores por daños directo a ellos producido. A mi entender los requisitos de tal acción son incompatibles con el instituto de la responsabilidad tributaria, que no es una responsabilidad por daño directo a un acreedor, no asimilable al impago por insolvencia (sentencia del Tribunal Supremo, Civil, de 6 de octubre de 2021, recurso 5882/2018), sino una garantía de pago de la deuda del deudor concursado.

“**Los requisitos de tal acción son incompatibles con el instituto de la responsabilidad tributaria, que no es una responsabilidad por daño directo a un acreedor, no asimilable al impago por insolvencia (sentencia del Tribunal Supremo, Civil, de 6 de octubre de 2021, recurso 5882/2018), sino una garantía de pago de la deuda del deudor concursado.**”

En fin, sobre esta materia se ha dictado el auto del Tribunal Supremo de fecha 24 de noviembre de 2021, recurso número 2851/2021, admitiendo a trámite una casación para resolver si,

en el supuesto de que el deudor principal tenga la consideración de una sociedad en concurso, el plazo de prescripción para exigir la obligación de pago a los responsables solidarios se interrumpe por la declaración de concurso del obligado principal, iniciándose de nuevo dicho plazo cuando adquiera firmeza la resolución judicial de conclusión del concurso.

3- Sobre el inicio del plazo de prescripción de la acción de derivación de responsabilidad en el caso de cadena de responsables, existiendo responsable solidario por ocultación de bienes, de un responsable subsidiario.

La sentencia del Tribunal Supremo de fecha 17 de febrero de 2022, recurso número 6944/2019, da solución a esta cuestión, fijando como diesad quem del plazo de prescripción de la acción contra el responsable solidario, segundo en la cadena, a partir del día del final del plazo de pago en plazo voluntario, de la deuda derivada al responsable subsidiario que inició la cadena de responsables.

4- Sobre el procedimiento recaudatorio aplicable en casos de exigencia de la responsabilidad civil derivada de un delito, y si se trata de un supuesto de responsabilidad solidaria.

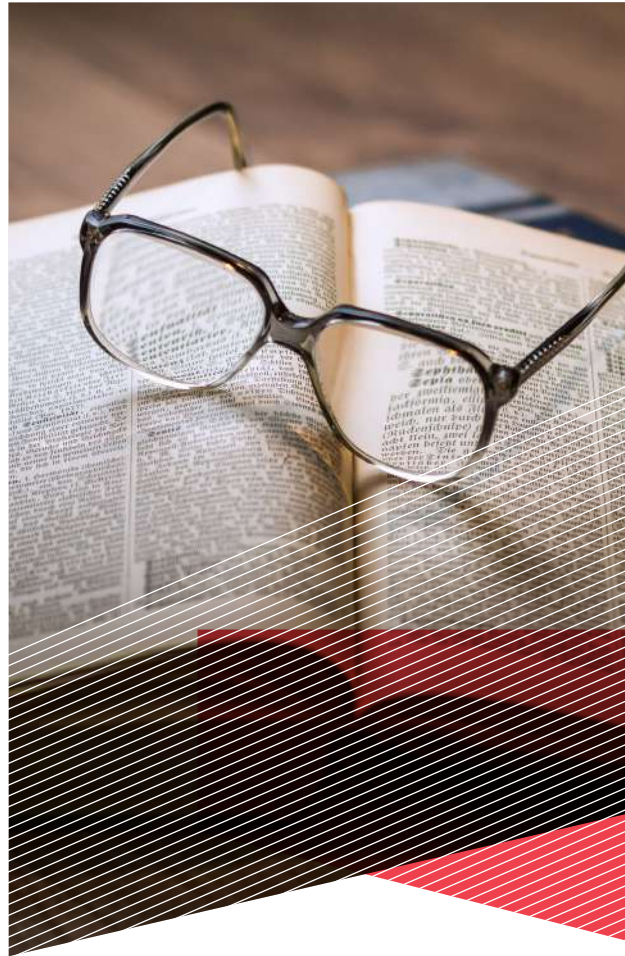
Según el Tribunal Económico Administrativo Central, resolución de fecha 17 de febrero de 2022, recurso número 08/0158/2021, al no ser la responsabilidad civil (ni la pena de multa) una deuda tributaria, ni derivar ninguna de ellas del ejercicio de potestades administrativas resulta claro que nos encontramos ante derechos de la Hacienda Pública de naturaleza privada, para cuyo cobro, si bien la autoridad judicial puede recabar la colaboración de la Administración Tributaria, que desempeñará su tarea a través del procedimiento administrativo de apremio, no resultan de aplicación los supuestos de responsabilidad del artículo 42.2 de la LGT.

5- Documentos que deben integrar el expediente de derivación por responsabilidad solidaria por ocultaciones de bienes, y si es exi-

gible el detalle de la imputación de los pagos realizados por el deudor principal.

Dadas las limitaciones legales al derecho a la defensa y alegación del responsable solidario por colaboración en dificultar los embargos de Hacienda, se plantea la cuestión de si es necesario que en el expediente de derivación consten los antecedentes relativos a la deuda derivada, y a la imputación de los pagos realizados por el deudor principal. Cabe pensar en supuestos de liquidaciones nulas, o inexistentes, o pagadas, que necesariamente afectan al hecho generador de la responsabilidad, que, naturalmente, comienza por la existencia de una deuda tributaria, además, impagada.

Sobre esta cuestión la resolución del Tribunal Económico Administrativo Central de fecha 17 de febrero de 2022, recurso número 7129/2021, dictamina que el responsable tiene derecho a examinar con ocasión de la impugnación del acuerdo de declaración de responsabilidad (debiendo, por tanto, obrar al expediente remitido al órgano económico-administrativo con ocasión de la interposición de la correspondiente reclamación) todos aquellos documentos que acreditan el importe de la deuda que se persigue del obligado principal consignada en el acuerdo de declaración de responsabilidad, entre los que se encuentran los documentos constituidos por las liquidaciones que se hubieran dictado en las actuaciones o procedimientos de aplicación de los tributos (expresas o presuntas), los acuerdos de imposición de sanciones (expresos o presuntos), los acuerdos de exigencia de los importes reducidos de éstas, las actuaciones del procedimiento ejecutivo derivadas de las liquidaciones y acuerdos señalados que hubieran determinado la exigencia de recargos e intereses, los acreditativos de pagos parciales que respecto de las liquidaciones y acuerdos señalados hubieran podido realizarse en período voluntario o en período ejecutivo, los acreditativos de las cantidades embargadas por la Administración en el procedimiento ejecutivo y de los ingresos por compensación y aquellos otros documentos



que, distintos de los anteriores, resultaran necesarios para justificar la no prescripción del derecho de la Administración para exigir el pago de la deuda perseguida del deudor principal.

Conviene recordar, a este respecto, que la integridad de los expedientes administrativos remitidos a los órganos de revisión es una carga de la Administración Tributaria, cuya desatención, puede determinar la nulidad de lo actuado, (el Tribunal Económico-Administrativo Central en su resolución de 15/07/2016 (RG 00/04562/2014 y la Sala Tercera del Tribunal Supremo, en su sentencia de 03/11/2016 (recurso de casación 1975/2015).

6- Sobre la necesaria declaración de fallido del deudor principal como uno de los presupuestos necesarios para la responsabilidad solidaria en cadena del primer responsable subsidiario.

Las limitaciones del derecho a la defensa del responsable solidario por el consilium fraudis con un responsable subsidiario previo, de un deudor principal inicial, plantean la cuestión de si puede exigir el responsable solidario la existencia constatada de la declaración de fallido del deudor principal, que es presupuesto de existencia de la responsabilidad subsidiaria, que da origen a la posterior solidaria.

Lo que ha sido resuelto en sentido afirmativo por la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 25 de enero de 2022, recurso número 2297/2018, si bien debe tenerse en cuenta que, si existe constancia de la declaración de fallido del deudor principal, esta declaración no puede ser impugnada por el responsable solidario, último de la cadena, según sentencia del Tribunal Supremo de fecha 25 de enero de 2022, recurso número 8315/2019.

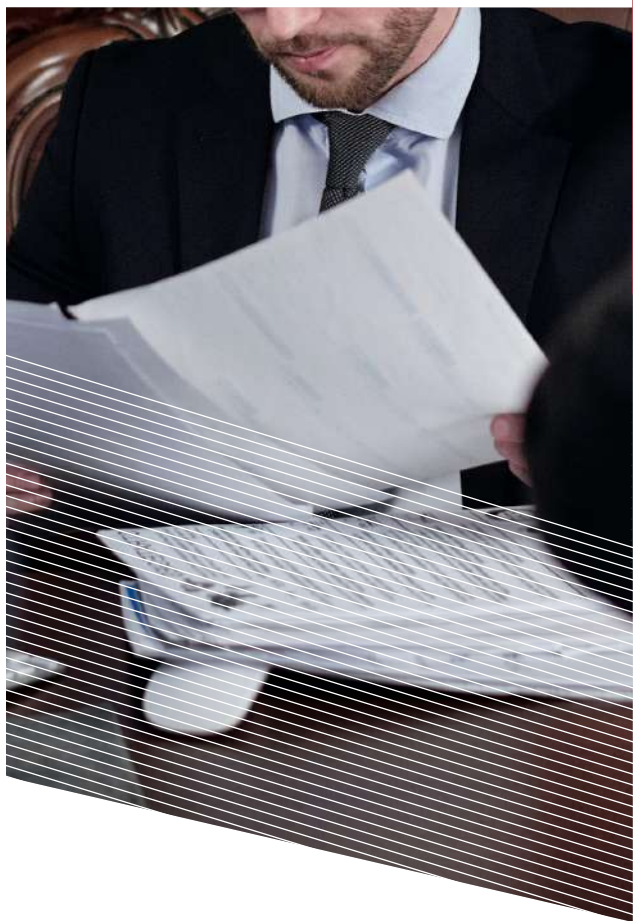
7- Sobre la aplicación de la doctrina jurisprudencial que proscribe el “tiro único”, en la materia de la derivación de responsabilidad.

Se ha planteado al Tribunal Supremo la cuestión casacional, admitida por Auto de fecha 19 de enero de 2022, recurso número 1194/2021, de si la anulación de un acto de derivación de responsabilidad solidaria, sin especificar si la Administración puede dictar de nuevo un acto de derivación de responsabilidad subsanando los defectos del anulado, siempre, claro es, que los plazos de prescripción no hayan transcurrido.

Con los antecedentes de la doctrina del “tiro único”, no parece que sea imprevisible que el recurso de la Administración tributaria a este respecto, pueda prosperar. Pero tiene relevancia la previa calificación de la naturaleza de la responsabilidad tributaria, solidaria, en este caso, como institución sancionadora, o no.

Porque si se atendiese a su naturaleza sancionadora, también en discusión casacional, no debería poder iniciarse un segundo procedimiento sancionador, [sentencia del Tribunal Supremo de 9 de abril de 2015, recurso número 1886/2013].

No escribo más, aunque pudiera, en aras de la brevedad. En la memoria, la instrucción del Bautista para publicanos y centuriones: no exijáis a nadie más de lo que está establecido, no extorsionéis a nadie, y contentaros con vuestra paga (Lucas 3, 13-15).





Exención en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas por los trabajos realizados en el extranjero



Javier Martínez Fernández
Área Fiscal Despachos BK

Con la finalidad de favorecer la competitividad internacional de las empresas españolas, el IRPF concede ciertas ventajas fiscales a los trabajadores que sean desplazados al extranjero para desempeñar su trabajo sin perder por ello

su residencia habitual en España, residencia fiscal que se mantiene al radicar el núcleo principal o la base de sus actividades o intereses económicos de forma directa o indirecta.

Para contribuir a esa finalidad, la ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas prevé en su artículo 7, apartado p), la exención de los rendimientos del trabajo percibidos por trabajos efectivamente realizados en el extranjero, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Los trabajos deben realizarse para una empresa o entidad no residente en España o para un establecimiento permanente en el extranjero. La ley nos indica que, en el caso de que la entidad destinataria guarde vinculación con la entidad empleadora del trabajador o con aquella en la que preste los servicios, se tienen que cumplir los requisitos del artículo 16.5 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades.

Actualmente dichos requisitos se establecen en el artículo 18.5 de la citada Ley del Impuesto y vienen a exigir que los servicios produzcan una utilidad a la entidad destinataria, así como unas reglas de reparto que se ajusten a criterios de racionalidad en el caso de servicios prestados a varias entidades vinculadas.

“**Actualmente dichos requisitos vienen a exigir que los servicios produzcan una utilidad a la entidad destinataria, así como unas reglas de reparto que se ajusten a criterios de racionalidad en el caso de servicios prestados a varias entidades vinculadas.**”

Por tanto, en estos casos, es esencial que la empresa pruebe que los servicios realmente prestados en el extranjero sean útiles para la empresa destinataria, y que no sea una forma de retribuir a los empleados sin coste fiscal.

La exención exige un desplazamiento del trabajador fuera del territorio español, de tal forma que no se aplica en supuestos como el teletrabajo, prestado desde España a una empresa o entidad no residente.

En los supuestos de teletrabajo, si el trabajo se realiza efectivamente en el lugar donde el empleado esté físicamente presente cuando efectúa las actividades por las que se paga dicha renta, las rentas del trabajo desde un domicilio privado en España, derivadas de realizar teletrabajo, aunque los frutos de dicho trabajo sean para una empresa extranjera y siendo los trabajadores considerados residentes fiscales en España, al ejercer el empleo en España, solamente deberían tributar en España y no estarían sujetos a retención en España.

2. Que en el territorio en el que se realicen los trabajos se aplique un impuesto de naturaleza análoga o similar al IRPF y no se trate de un estado o territorio calificado reglamentariamente como paraíso fiscal.

Se entiende cumplido este requisito cuando en el país en el que se efectivamente se desarrollan los trabajos hubiera suscrito con España un convenio para evitar la doble imposición con cláusula de intercambio de información.

3. La exención se aplica durante los días de estancia en el extranjero del trabajador, con el límite anual de 60.100 euros.

Para el cálculo de dicho importe, a los rendimientos devengados por trabajos realizados en el extranjero, se les aplicará un criterio de reparto proporcional teniendo en cuenta el número total de días del año”.

Por tanto, el primer requisito, para considerar los rendimientos del trabajo como exentos es la constatación de que el trabajador desplazado es residente fiscal en España, y que el trabajador se hubiera desplazado efectivamente al extranjero para el desarrollo del trabajo encomendado por su empresa.

Debemos recordar que la exención no puede ser superior a 60.100€ por año y contribuyente

Ante un proceso de comprobación o inspección por parte de la Agencia Tributaria, deberemos justificar el efectivo desplazamiento al extranjero.

Los medios de prueba para acreditar la procedencia de la exención se deben centrar en la realidad del desplazamiento y de la estancia en el extranjero, la realidad de los trabajos prestados por el trabajador, la identidad de la entidad destinataria de los servicios y los beneficios obtenidos por la citada entidad.

Para ello, el pasaporte visado, si nos desplazamos a un país extracomunitario, las tarjetas de embarque de los vuelos de origen y destino, los contratos de alquiler o facturas de establecimientos hoteleros donde pernocte el trabajador, serán un medio de prueba ante la Administración Tributaria para probar la efectiva aplicación de la exención de los rendimientos del trabajo percibidos.

Será necesario y casi imprescindible un certificado emitido por la empresa pagadora indicando el país donde se ha realizado los trabajos, la naturaleza de los mismos, la identidad de la entidad destinataria de los servicios y los beneficios obtenidos por la citada entidad. Así como el anexo en el contrato de trabajo estableciendo las condiciones de la expatriación del trabajador.

En definitiva, cualquier otro documento que justifique dicho desplazamiento efectivo al extranjero.

Es muy habitual que los contribuyentes tengan cierto temor a litigar con la administración tributaria y declaren dichos rendimientos del trabajo efectivamente realizados en el extranjero como rentas sujetas a gravamen en el IRPF, si bien es perfectamente factible iniciar un procedimiento de rectificación de sus autoliquidaciones no prescritas, en el caso de que hubiera declarado dichos rendimientos del trabajo como rentas sujetas y cumplieren los requisitos para la aplicación del artículo 7P de la Ley del IRPF. Ello implica rectificar las declaraciones de la renta, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 120.3 y 66, de la Ley General Tributaria.





APERTURA DE NUEVAS OFICINAS

Nuevas oficinas en Oviedo

El pasado mes de marzo, nuestros compañeros ovetenses de Gespasa y Telenti se unieron físicamente en unas nuevas instalaciones acordes con la nueva dimensión de ambos equipos y en el ánimo de prestar un mejor servicio a nuestros clientes.

Las nuevas oficinas, situadas en Calle Doctor Casal 3-5, 2º, cuentan con un espacio más am-

plio, mejor equipado, con más salas de reuniones y perfectamente adaptado para garantizar la seguridad y la privacidad de todos nuestros clientes y equipos.

Además, para celebrar la inauguración de este nuevo despacho, acogieron a un centenar de personas, entre los que se encontraban socios y directores del grupo, para visitar las increíbles instalaciones y poner en común la situación actual de la organización.



Nuevas oficinas en Logroño

Fruto de la fusión de la correduría riojana Gamarra RT, la oficina del área de seguros ubicada en Logroño, se ha trasladado a un nuevo despacho en Calle Miguel Villanueva 8, para unificar el equipo y los servicios de ambas corredurías.

De esta manera, mantienen la esencia, los valores y la profesionalidad que los ha caracterizado durante todos estos años, con el fin de que sus clientes sientan con mayor intensidad una compañía de referencia, con pluralidad de servicios y con una cercanía cada vez mayor a las necesidades.

Próxima apertura en Burgos

Tras la integración de las firmas burgalesas Adade y Jurieco, y sumando un total de casi 50 trabajadores en la ciudad, ambos equipos se han visto en la obligación de trasladarse temporalmente a las actuales oficinas del grupo para comenzar una obra de reforma completa del que será el edificio y sede principal de Despachos BK ETL Global de Castilla y León.

La reforma del edificio, situado en Calle San Lesmes 6, dio comienzo hace unas semanas y prevén que podrán incorporarse a finales de este mismo año en unas instalaciones perfectamente adaptadas a la unión de las tres asesorías, con el mejor equipo profesional y humano de toda la ciudad.





PRÓXIMOS EVENTOS

2022 es el año de recuperación de los grandes eventos presenciales, de los que no hemos podido disfrutar en los últimos años debido a la crisis de la Covid19.

Durante este año hemos celebrado diferentes eventos: desayunos, consejos, inauguraciones de oficinas, reuniones de equipo, etc. Aunque si hay que destacar uno de ellos, nos vemos en la obligación de hablar y adelantaros la celebración del I Congreso Nacional Despachos BK.

I Congreso Nacional Despachos BK

Despachos BK celebrará su I Congreso Nacional en Logroño durante el mes de septiembre, en el que prevé reunir a más de 250 asistentes

entre personal, amigos y compañeros de profesión del grupo ETL Global.

El evento se dividirá en dos jornadas. El primer día se celebrarán diferentes ponencias, además de hablar de la situación actual, los objetivos, la estrategia y proyección de Despachos BK en los próximos años.

Durante la jornada del segundo día, a la que también estarán invitados algunos familiares y amigos, los asistentes disfrutarán de unas divertidas actividades que servirán para salir de la rutina, conocerse mejor y fomentar el espíritu de equipo.



SEGUIMOS CRECIENDO

En 2015 surgió Despachos BK al producirse el acuerdo de integración de la compañía alavesa en el grupo internacional ETL Global, firma alemana líder nacional en su país de origen y referente internacional con presencia en más de 50 países.

Desde entonces, Despachos BK ha ido fusionando diferentes firmas hasta contar con un total de 15 despachos integrados repartidos en las ciudades de Vitoria-Gasteiz, Bilbao, Mi-

randa de Ebro, Burgos, Logroño, Oviedo, Salamanca y Zamora, ofreciendo servicio a más de 15.000 clientes y sumando más de 70 años de experiencia en el sector.

Aunque a día de hoy, la firma cuenta con 220 empleados, este número no tardará en aumentar gracias a las nuevas integraciones y proyectos que hay previstos para este 2022.



Elías del Val

Director General de Adade Burgos

ETL Global tiene el honor de contar, entre su larga lista de despachos adheridos, con Adade Burgos, comandado por Elías del Val como Director General, cuyo posicionamiento en la ciudad de Burgos es estratégico. A punto de terminar la reforma de sus nuevas y espectaculares instalaciones, Elías combina a la perfección el trabajo y la

atención a su familia. Como referente, ayuda a los trabajadores de Adade Burgos desde un segundo plano, sin abandonar la profesión que tanto adora. Tan pronto acomoda su corbata en el despacho como toma el volante del coche con el que ha sido, en doble ocasión, subcampeón de España de Rallys Todo Terreno.

Pocos serán los profesionales del sector en la ciudad que no le conozcan. Para quienes todavía no lo saben, ¿quién es Elías del Val?

Elías del Val es un profesional de la asesoría de empresas desde hace más 40 años, que ha dedicado su vida a asesorar a los clientes en el ámbito económico, financiero y fiscal, al margen de la preparación académica que lleva aparejada ese tipo de profesión, ya que cuento con tres licenciaturas y dos másteres.

¿Cómo es un día normal en su vida?

Mi día a día es el de cualquier profesional. Voy todas las mañanas a la oficina para resolver algunas cuestiones importantes de clientes de mayor envergadura, pero la mayoría de los asuntos lo soluciona mi personal, aunque también estoy disponible para ayudar y revisar las consultas que les puedan surgir. Por supuesto, no puede faltar mi pequeño 'recreo' para ir a tomar un café con los amigos. Si hablamos de mi vida personal, dedico mi día a mi mujer, a ir a comer y a disfrutar un poco de la vida y, siempre que puedo, me pego una escapada para ver a mi nieto y a mi madre.

“

Elías del Val es un profesional de la asesoría de empresas desde hace más 40 años, que ha dedicado su vida a asesorar a los clientes en el ámbito económico, financiero y fiscal.”

Entre sus grandes pasiones se encuentra el automovilismo, habiendo participado en varios campeonatos de Rallys, ¿cómo definiría las sensaciones que le despierta este deporte?

Los Rallys son mi afición preferida. Llevo treinta años corriendo por el desierto y cinco compitiendo en el Campeonato de España de Rallys Todo Terreno en la modalidad de regulari-



dad. Los tres últimos años he sido subcampeón en dos ocasiones. Y este último año también he hecho pódium quedando en tercer lugar. Durante este 2022 espero continuar en esta línea e incluso intentar alcanzar el primer puesto.

Adade Burgos ha formalizado recientemente su adhesión al grupo BK, ¿cómo valora usted este movimiento estratégico de la empresa?

La decisión de incorporarnos al grupo ETL Global ha sido muy meditada porque teníamos distintas ofertas de incorporaciones en distintos grupos empresariales de asesoría en España. Si al final nos decantamos por ETL Global fue gracias a Emiliano Rodríguez, socio

director del área fiscal de Despachos BK en Burgos, ya que nos dio la suficiente confianza para incorporarnos al equipo, teniendo una garantía de solvencia profesional con respecto a nuestros clientes. Eso fue lo que más valoramos.

A lo largo de su trayectoria ha desempeñado importantes cargos y ha superado momentos de mucha incertidumbre. ¿Cómo se prepara para esta nueva etapa?

Mi preparación ya está hecha. Aunque es cierto que siempre se requiere una preparación y una actualización constante, confío plenamente en el equipo de Despachos BK y en el personal que lo compone. Al final yo me encuentro más en un segundo plano, me gusta seguir trabajando como lo he hecho hasta ahora, resolviendo aquellos conflictos que puedan resultar más complicados. En cualquier caso, todos estos temas los resolvemos de forma colegial entre todo el grupo de expertos que formamos el grupo.

¿Cuáles son los objetivos personales y profesionales marcados para los próximos años?

A nivel personal, fundamentalmente me gustaría centrarme en ser un gran abuelo y seguir cuidando a mi madre y al resto de mi familia. En el ámbito profesional, mi propósito es el de continuar coordinando y dirigiendo al equipo de expertos del que formamos parte para lograr prestar el mejor asesoramiento integral gracias al trato personal, la cercanía y especialización de nuestros profesionales.

Las nuevas oficinas de Despachos BK en Burgos estarán listas muy pronto y será un hito histórico para la entidad. ¿Cómo serán sus nuevas instalaciones?

Estamos reformando todo nuestro edificio para convertirlo en unas instalaciones más modernas y profesionales. Serán unas oficinas totalmente diáfanas para mostrar la grandeza de nuestro equipo, aunque, por supuesto,

contaremos con varios despachos individuales y salas de reuniones. Buscamos, sobre todo, contar con unas instalaciones completamente adaptadas a la unión de los tres equipos que formamos parte del grupo en Burgos, y adaptarlas a la imagen de Despachos BK. Con ello esperamos convertirlo también en la sede principal de ETL Global de la comunidad de Castilla y León.

¿Qué puede decirnos del equipo profesional que integra su Despacho?

Somos un equipo sólido, profesional y multidisciplinar, muy preparado académicamente. Ahora, unidos a los equipos de Valora, Jurieco y el resto de los compañeros de Despachos BK, sé de primera mano que formamos el mejor equipo del norte de España de asesoramiento empresarial.

Nos gustaría, si es tan amable, que dedicara unas palabras a sus clientes en un momento tan especial para la entidad.

A mis clientes únicamente desearles que sigan con nosotros. Me gustaría transmitirles que van a estar mejor atendidos que nunca, puesto que nuestro equipo va a estar formado por más de 50 personas, todos ellos profesionales muy cualificados en el ámbito de la asesoría fiscal, contable, laboral, jurídica, recursos humanos y muchas otras especialidades. Sin ninguna duda, nuestra integración en el grupo nos ha hecho ganar a nosotros, pero también a ellos, ya que se van a beneficiar de todos los nuevos servicios y el apoyo que les vamos a brindar desde todo el equipo.



BODEGAS RIOJANAS

Una historia de más de 130 años avala a Bodegas Riojanas en el cuidado y desarrollo de la industria del vino. Con sede central en Cenicero, esta empresa familiar combina el compromiso con el medio ambiente y la conservación y mejora constante de los vinos que produce. Bajo su marca se

encuentran hasta ocho Denominaciones de Origen, galardonadas nacional e internacionalmente como algunos de los mejores caldos del país e, incluso, reconociendo a Bodegas Riojanas como la 'Mejor Bodega del año'.

¿Qué es el grupo Bodegas Riojanas?

Bodegas Riojanas es una de las 13 bodegas centenarias de Rioja, fundada en 1890 por mis antepasados, la familia Frias-Artacho. La pasión por el cultivo del viñedo y la crianza de nuestros vinos, así como el compromiso con la identidad y personalidad de nuestras marcas Monte Real y Viña Albina, se ha ido transmitiendo generación tras generación. Es lo que el actual equipo de Bodegas Riojanas considera como su herencia más preciada. Desde la fundación de Bodegas Torreduero en Toro en 1999 el Grupo Bodegas Riojanas ha seguido una estrategia de diversificación que nos ha llevado a incorporar una oferta de vinos de alta calidad de las más prestigiosas Denominaciones de Origen españolas (Toro, Rueda, Ribera del Duero, Rías Baixas, Bierzo, Monterrei y Cava), así como a intensificar nuestra expansión en los mercados internacionales, uniendo tradición con dinamismo e innovación.

¿Cuáles son los valores en los que se basa el grupo para hacer evolucionar el sector, y especialmente, su zona de influencia?

A lo largo de nuestros más de 130 años de historia hay ciertos valores arraigados en el grupo en los que basamos nuestra conducta y actuación, como son la cercanía, honestidad, el respeto por las personas y el medio ambiente, nuestro orgullo de pertenencia, el compromiso con la calidad de nuestros vinos y la sostenibilidad de nuestro entorno, además de la profesionalidad de todo nuestro equipo. Estos valores, unidos a la innovación, la imagen de marca y la orientación al consumidor son los que sustentan nuestra vocación de permanencia y los que impulsan y permiten el desarrollo de nuestro grupo. En nuestra zona de influencia las bodegas están localizadas en municipios rurales, contribuyendo a la fijación de personas y riqueza en la España vaciada.

¿Qué bodegas están adscritas al grupo y donde se encuentran?



Además de Bodegas Riojanas en Rioja, contamos con Bodegas Torreduero en Toro, Bodegas Viore en Rueda, Bodegas Veiga Naúm en Rías Baixas, Bodegas Gargalo en Monterrei y nuestro último proyecto Bodegas Hacienda Miguel Sanz en Ribera de Duero.

¿Cuántas denominaciones están presentes en Bodegas Riojanas?

Contamos con vinos en 8 denominaciones de Origen: Rioja, Toro, Rueda, Rías Baixas, Monterrei, Bierzo, Ribera de Duero y Cava.

Algunas de ellas han cosechado premios nacionales e internacionales.

Hemos sido galardonados con numerosos premios tanto nacionales como internacionales a lo largo de nuestra trayectoria y en 2021 fuimos reconocidos por la Guía Vivir el Vino como 'Mejor Bodega del año'. Estos premios sirven para reforzar nuestro objetivo de elaborar vinos que hagan disfrutar a nuestros consumidores generándoles momentos y experiencias únicas y especiales.

¿Cómo está afectando el cambio climático en el sector del vino y qué proyectos desarrolla Bodegas Riojanas para hacerle frente?

Afecta en el ciclo vegetativo de la vid y en las características de las uvas, principalmente a la acidez y al momento de la maduración. Por una parte, llevamos años en los que lentamente la altitud media de nuestros viñedos se va incrementando. De esta forma, buscamos zonas más frescas. Adicionalmente, trabajamos con clones más resistentes a la situación climática actual. Todo ello unido a un proyecto de gestión eficiente del agua, que es otro de los factores que se ha visto alterado.



Estos premios sirven para reforzar nuestro objetivo de elaborar vinos que hagan disfrutar a nuestros consumidores generándoles momentos y experiencias únicas y especiales."

El turismo enológico está en auge ¿Cuál es la experiencia que ofrece Bodegas Riojanas al visitante?

La experiencia en cada una de las bodegas para el visitante es diferente. Si nos centramos en la bodega de Cenicero, que es la original del grupo, en ella el visitante podrá hacer un recorrido por la historia de la bodega y de la denominación de origen, podrá realizar una in-

mersión sensorial en el vino y sus procesos de elaboración poniendo a prueba sus sentidos y por supuesto, degustando nuestros vinos.

¿Cuál es la ubicación y cómo puede el cliente contactar con Bodegas Riojanas?

Estamos ubicados en Cenicero, en el corazón de Rioja alta y el cliente puede contactar con nosotros a través de nuestra página web, puede hacer las reservas de visitas directamente, o a través de nuestro teléfono 941454050, nuestro correo electrónico rrpp@bodegasriojanas.com o a través nuestra redes sociales: @bodegasriojanas en Instagram o Facebook.

Con más de 130 años de historia, ¿cuáles son los objetivos que se marca el Grupo para las próximas décadas?

Nuestro objetivo es seguir generando emociones en nuestros consumidores a través de nuestros vinos, estando presentes en las principales denominaciones de origen. Todo ello, bajo las premisas que nos han movido estos últimos 130 años como son la innovación y el respeto a la tradición, adaptarnos al consumidor y el trabajar por mejorar todos los días.

Avda. Dr. Ricardo Ruiz Azcárraga, 1
26350 Cenicero (La Rioja)
Tel.: 941 454 050
info@bodegasriojanas.com
www.bodegasriojanas.com



ESLA FORMACIÓN

Un alto porcentaje de los alumnos que pasan por Esla Centro de Formación consiguen acceder al mercado laboral en cuestión de semanas, muchos de ellos a través de prácticas en empresas. Sus más de 20 años de experiencia convierten a este centro en una de las mejores alternativas para adquirir

una cualificación profesional o preparar oposiciones en una decena de ramas. Presentes en Castilla y León, Madrid, Comunidad Valenciana y Extremadura, combina a la perfección la formación tradicional con la alternativa online, muy útil para residentes en zonas rurales.

¿Cuándo nace Esla?

Hace 20 años abrimos en Zamora la primera academia, en diciembre de 2002. La idea nació como un pequeño negocio de autoempleo. La oferta formativa era muy variada y se ha mantenido a lo largo de los años: oposiciones y formación para el empleo han sido las dos grandes líneas de trabajo. Siempre hemos intentado dar respuesta a las personas desempleadas que han buscado una salida laboral después de recibir la formación. El éxito nos llevó a abrir una segunda academia en Toro en el año 2010 y en Benavente en 2012, que mantenemos en la actualidad. A partir de ahí diseñamos un plan de expansión ordenado y actualmente estamos presentes en 4 comunidades autónomas: Castilla y León, Madrid, Extremadura y Comunidad Valenciana.

¿En qué sectores ponen mayor énfasis a la hora de establecer los cursos formativos?

La formación para la inserción laboral es nuestra máxima prioridad. Estamos inscritos y acreditados por el SEPE para impartir formación profesional para el empleo, basamos nuestra oferta formativa en las prioridades formativas que se publican anualmente por el SEPE que son las que más demanda laboral tienen. Dependiendo de cada instalación nos hemos especializado en las familias profesionales de Sanidad, Imagen Personal, Hostelería, Informática, Vigilancia y Seguridad.

¿Cuáles son los cursos más demandados por los clientes? ¿Y por las empresas, qué tipo de profesionales se demandan más?

Atención Sociosanitaria a Personas en Instituciones Sociales y el curso de Transporte Sanitario. Con la pandemia se ha intensificado la contratación en residencias de ancianos y la inserción laboral es total. El curso de Vigilante de Seguridad Privada o Estética y Peluquería también suelen tener bastante demanda, como los existentes para el sector de hostelería cursos con un alto índice de empleo.

¿Cuál es la duración media de cada especialidad?

Los certificados de profesionalidad varían entre las 300 y las 800 horas, porque para conseguir una buena formación hay que dedicar tiempo. El acceso a esta formación se establece en función del nivel de estudios. Toda la formación es certificada a través de la acreditación parcial de unidades de competencia, aunque no se finalicen los respectivos estudios. Además de los certificados de profesionalidad ofrecemos especialidades formativas del Catálogo Nacional de Cualificaciones, que van principalmente dirigidos a trabajadores ocupados y que, por ese motivo, son de menor duración, de entre 20 y 100 horas e impartición online.

Tras una pandemia que ha alterado el sector educativo, entre muchos otros, ¿cómo se distribuye la carga lectiva entre presencial y distancia?

Ha supuesto un antes y un después en las metodologías de impartición. Nos hemos adaptado rápido y bien, hemos migrado toda la formación de oposiciones al aula virtual, y hemos incrementado el número de cursos y oposiciones que preparamos en teleformación. Los resultados de aprendizaje son los mismos, independientemente de la modalidad en la que se imparta, y es muy beneficioso para todas aquellas personas que viven en zona rural o en una localidad diferente al lugar donde se realiza la formación presencial.

Disponen de una amplia oferta para la formación ante futuras oposiciones.

Con las cifras de desempleo existentes la gente busca una estabilidad laboral. Por eso sacar una plaza fija como funcionario es algo que genera mucho interés. En Esla creemos que contar con la ayuda de buenos preparadores y un adecuado temario es clave y fundamental para aprobar. Asistir a clase con otros alumnos que están en la misma situación es una fuerte motivación. Como centro de preparación de

oposiciones tenemos un gran abanico de oferta en cuanto a categorías: oposiciones sanitarias como celador y TCAE, Magisterio Primaria, Educación Infantil, Pedagogía Terapéutica y Educación Física, Policía Municipal, Nacional y Bomberos, administrativos, auxiliares, cuerpo de gestión y correos. Este año hemos incorporado justicia y preparamos auxilio judicial, tramitación y gestión procesal.

¿Cuál es el equipo docente de Esla y en qué se caracteriza?

Lo que caracteriza a todos nuestros docentes es que son profesionales de su ámbito y ellos mismos saben desde dentro lo que es la profesión sobre la que están enseñando. En Esla creemos que es importante que el profesor motive a los alumnos a esforzarse y no rendirse, a luchar por conseguir un empleo y a confiar en sí mismos.

Trabajan, además, con diversas agencias de colocación. ¿Garantiza su formación el acceso al mercado laboral de forma inmediata?

Ofrecemos a los usuarios que se inscriben en la agencia intermediación laboral y la posibilidad de realizar cursos de formación para incorporarse al mercado de trabajo. Todos los certificados de profesionalidad cuentan con prácticas en empresa, lo que aumenta el grado de inserción laboral.

¿Cuántos centros componen, actualmente, la red de Esla Formación?

Contamos con un total de 12 en todo el territorio nacional, de los cuales nueve se encuentran en Castilla y León, en las localidades de Zamora, Toro, Benavente, Salamanca, Valladolid, León y Ávila. También tenemos centros en Madrid y Coslada, y en la Comunidad Valenciana estamos presentes en Gandía. Además, tenemos una red de hasta 14 centros colaboradores que nos permite llegar a muchas más regiones, como Burgos, Palencia, Soria, el norte de León o la Comunidad de Extremadura.



C/ Pablo Morillo, 25, bajo
49013 Zamora

Tel.: 980 168 253 | 980 983 659
informacion@eslaformacion.com
www.eslaformacion.com



HEGARDT

Recientemente Hegardt ha vivido la primera transición generacional de su historia, inalterada desde su fundación en 1988. Con sede en la localidad burgalesa de Miranda de Ebro, esta organización distribuye productos químicos para la fabricación de materiales compuestos y cuenta con su propio

laboratorio, Faxte, con el que da soluciones personalizadas a sus clientes en todo el territorio nacional al que, en los últimos tiempos, y gracias a la calidad de sus productos, se han unido mercados geográficamente cercanos, como Portugal, Marruecos o Francia.

¿Cuáles son los orígenes de Hegardt?

Hegardt es una empresa familiar de distribución de productos químicos fundada en 1988 en Miranda de Ebro. En los últimos años hemos realizado la transición de la primera a la segunda generación.

¿Qué productos comercializa la empresa y en qué materiales se fabrican?

Hegardt distribuye productos químicos para la fabricación de materiales compuestos, también conocidos como composites. Estos materiales se emplean en sectores muy diversos para la fabricación de depósitos de almacenamiento, piscinas, náutica, energía eólica, transporte, etcétera. Entre otros, comprende resinas termoeestables, tejidos de vidrio y carbono, catalizadores o núcleos estructurales.



Hegardt distribuye productos químicos para la fabricación de materiales compuestos, también conocidos como composites.”

¿Cómo puede ayudar Hegardt a mejorar los procesos de producción de sus clientes?

Nuestra estrategia se basa en disponer de productos de alta calidad, de fabricantes de reconocido prestigio y complementarlo con un buen servicio, que incluye una logística muy eficiente junto con un asesoramiento técnico y comercial altamente especializado.

¿Con qué proveedores trabaja la empresa actualmente?

Los proveedores con los que Hegardt se relaciona comercialmente son, principalmente, de procedencia Europea, aunque también recibimos productos de Norteamérica y Asia.

¿Qué es el Laboratorio Faxe y cuál es su principal cometido?



Es un laboratorio de materiales compuestos donde, además de realizar el control de calidad de las materias primas, realiza el soporte técnico y formula soluciones a medidas para nuestros clientes.

Además ofrecen cursos formativos. ¿Cuáles son las especialidades?

Los materiales compuestos tienen infinitas aplicaciones en la vida diaria y la industria, y es el mercado el que va demandando el conocimiento. Hace muchos años las impermeabi-

lizaciones de piscinas y terrazas fueron formaciones muy demandadas, mientras que en los últimos años está habiendo mucho interés en mejorar los sistemas de fabricación, pasando de sistemas de molde abierto a molde cerrado. De esta forma se pueden obtener productos de mayor calidad con sistemas más respetuosos con medio ambiente y mejorando sustancialmente las condiciones de trabajo.

¿Distribuyen sus productos, también, a otras provincias? ¿Cuál es el mercado objetivo de la empresa?

Nuestro mercado natural abarca todo España, aunque por cercanía también suministramos de forma regular a otros países, como pueden ser Portugal, Marruecos o Francia.

“

Nuestro mercado natural abarca todo España, aunque por cercanía también suministramos de forma regular a otros países, como pueden ser Portugal, Marruecos o Francia.”

Uno de sus productos más importantes es el hormigón polímero. ¿En qué se caracteriza y cuáles son sus usos principales?

Éste fue el término que se empleó hace años cuando se comenzó la fabricación de elementos de construcción en la que se reemplazaba el hormigón tradicional, formado principalmente por agua, cemento y cargas, por el hormigón polímero, compuesto de resinas, catalizadores y cargas, obteniendo unas propiedades mecánicas superiores y de menor peso. Desde entonces el mercado ha ido evolucionando con distintos procesos y materiales, obteniendo productos que van desde vierteaguas o albardillas hasta platos de ducha, encimeras, lavabos o, incluso, fachadas ventiladas.

¿Cómo son las instalaciones que tiene Hegardt actualmente y a cuánta gente dan empleo?

Nuestras instalaciones comprenden 1.500 metros cuadrados de almacén y 300 de oficinas y laboratorios. Las plantillas de Hegardt y Faxé, conjuntamente, están formadas por un total de 14 profesionales del sector.

Pol. Ind. Lantarón
C/ del Pinar, 11
01213 Lantarón (Álava)
Tel.: 945 332 125
info@hegardt.es
www.hegardt.es



INGEVEL

La eficiencia energética es, cada día que pasa, una reclamación más constante, no solamente por particulares y empresas con el objetivo de ahorrar en sus facturas mensuales sino, también, exigidas por la administración pública para cumplir con la conservación del medio ambiente y los recursos na-

turales. Ingevel es una de las empresas alavesas más reconocidas en este ámbito, facilitando a sus clientes instalaciones de carpintería de aluminio y PVC así como recubrimientos de fachada de altísima calidad. Patxi Caballero, Director Ejecutivo, nos cuenta la realidad del sector.

¿Qué es Ingevel y a qué se dedica?

Nos dedicamos, principalmente, a la carpintería de aluminio y PVC, siendo fabricante e instalador de la misma, además de especialistas en la instalación de fachadas ventiladas de composite, fenólicas y cerámicas, con un proceso mecanizado en nuestras propias instalaciones. Además, realizamos la colocación de cortinas de vidrio para terrazas y porches.

“

Somos la única empresa alavesa capaz de realizar toda la envolvente de la fachada ofreciendo una garantía única, sin recurrir a empresas externas ni subcontratadas. ”

¿Trabajan con particulares y empresas?

Nuestro cliente es tanto el particular como el profesional, tanto para obras de nueva construcción como en rehabilitación de espacios.

¿Qué tipo de productos instalan y cuáles son los más demandados?

Principalmente la carpintería de aluminio y de PVC, muy demandadas desde hace tiempo a todos los niveles. En los últimos años se ha notado un alto incremento en la instalación de cortinas de vidrio, así como en la rehabilitación de los edificios mediante nuestro servicio de ventilación de fachadas.

¿Qué debe tener en cuenta un cliente a la hora de valorar un cerramiento?

Son importantes tres puntos esenciales. En primer lugar, el aislamiento térmico que garantice una mejor conservación de la temperatura, el aislamiento acústico, que prevenga en la emisión de ruidos y la impermeabilidad para evitar la humedad. Hoy en día, con los sistemas que existen en el mercado y la exigencia del código técnico para poder acceder a subvenciones son tres pilares imprescindibles y de obligado cumplimiento.



En cuanto a autorizaciones o permisos municipales, ¿cómo se debe afrontar esto como paso previo a la instalación de cualquiera de sus productos?

Es necesario contar con el visto bueno del Ayuntamiento de la ciudad mediante un permiso de obra menor, como el que se obtiene para cualquier reforma habitual de la vivienda.

¿Qué es el Plan Renove y cómo pueden los clientes acogerse a él?

Es un plan propulsado por el EVE (Ente Vasco de la Energía) al cual se puede acoger cualquier persona física que quiera renovar sus ventanas, siempre que éstas cumplan unas determinadas características energéticas. Así, la persona recibe una subvención a fondo perdido o es autorizada para realizar una deducción adicional en la Declaración de la Renta. Ahora mismo se encuentra en fase preparatoria previa a la publicación del Plan Renove para el año actual.

La rehabilitación y reparación de fachadas es una alternativa muy necesitada, especialmente en vivienda antigua. ¿Qué puede ofrecer Ingevel ante estas situaciones?

Somos la única empresa alavesa capaz de realizar toda la envolvente de la fachada ofreciendo una garantía única, sin tener que recurrir a empresas externas ni subcontratadas. Realizamos la instalación de las ventanas y el recubrimiento de la fachada con los acabados comentados anteriormente previo perfecto aislamiento de la misma.

Disponen de oficinas en Vitoria y Durango. ¿Cuál es su radio de acción?

Especialmente trabajamos en el conjunto de la Comunidad Autónoma Vasca, aunque estamos a disposición de los clientes en todo el territorio nacional si así lo necesitan nuestros clientes.

¿Cuántas personas forman, actualmente, la plantilla de Ingevel?

En estos momentos Ingevel está compuesta por 20 profesionales, repartidos en diferentes áreas y especialidades, dando cobertura, así, a todas las líneas de trabajo en las que somos especialistas.



C/ Manuel Iradier, 62
01005 Vitoria-Gasteiz (Álava)
Tel.: 945 204 673
ingevel@ingevel.es
www.ingevel.es



CENTRO PORSCHE ASTURIAS

Porsche es sinónimo de potencia. Así lo certifican los usuarios que, a lo largo y ancho del planeta, han tenido la ocasión de probar (o poseer) un vehículo de estas características. Pedro García, Socio-Director de Centro Porsche Asturias, en Lugones, presenta las cualidades de la marca, su reconocido servi-

cio postventa y la estrategia que el buque insignia del automovilismo deportivo ha determinado para la próxima década, cuyo desarrollo se inicia con la incorporación a su oferta del vehículo completamente eléctrico más potente del mercado.

¿Cómo definiría un Porsche y por qué es la mejor elección entre la amplia gama de vehículos disponibles?

Porsche es deportividad. Todos los Porsche combinan la sofisticación, las prestaciones y la exclusividad, pero con un factor común dominante de deportividad, el código genético de Porsche, que permite disfrutar de una experiencia de conducción fascinante, siempre fiel a su esencia. Por eso Porsche es la marca del mercado automovilístico español con mayor índice de fidelidad y esa es la razón que la convierte en la marca más fuerte del mercado.

¿Qué servicios ofrecen desde Porsche Asturias?

Centro Porsche Asturias es uno de los 17 concesionarios oficiales de Porsche en España, y en sus modernas instalaciones de Lugones ofrece un cuidado servicio a sus clientes de Asturias, Cantabria y Castilla y León. Porsche diseña sus coches para que sus propietarios puedan disfrutar del placer de conducir. Los servicios que presta Centro Porsche Asturias tienen la misma finalidad. La calidad y la excelencia en el servicio son las premisas irrenunciables del centro, ofreciendo a nuestros clientes un exclusivo y personalizado asesoramiento profesional, tanto en vehículos nuevos, como en vehículos de reestreno certificados denominados 'Porsche Approved', pasando por nuestro esmerado servicio de postventa.



Centro Porsche Asturias es uno de los 17 concesionarios oficiales de Porsche en España, y en sus modernas instalaciones de Lugones ofrece un cuidado servicio a sus clientes de Asturias, Cantabria y Castilla y León. ”



¿Qué puede esperar un cliente de Porsche Asturias?

La excelencia. El servicio de postventa de Centro Porsche Asturias está formado por un equipo técnico experto y altamente cualificado y sus más de 1.200 metros cuadrados de taller están equipados con la última tecnología especializada para garantizar que sus clientes encuentren todo lo necesario para mantener el rendimiento y la experiencia de conducción que su Porsche les ofrece. No en vano, más

de dos tercios de todos los vehículos Porsche que han sido fabricados en sus más de 70 años de historia se siguen conduciendo gracias al mantenimiento experto que les brindan su servicio técnico oficial.

¿Qué modelo es el más demandado y cómo cree que será el cliente automovilístico del futuro?

El pasado año Porsche superó, por primera vez en su historia, los 300.000 coches vendidos. El Macan, con 88.362 unidades y el Cayenne, con 83.071, fueron los más demandados, pero el Taycan, nuestro primer vehículo cien por cien eléctrico se ha situado ya en tercera posición con 41.296 vehículos entregados superando al icónico 911 que, no obstante, batió también su récord histórico de unidades vendidas. De todos estos coches, casi el 40 por ciento eran vehículos electrificados. Respecto al futuro, Ferry Porsche decía que el último coche que se fabrique será un deportivo. Por eso, independientemente de que los clientes exijan cada vez más cosas alrededor de un coche, como, por ejemplo, la conectividad absoluta que permita interactuar entre el vehículo y cualquier dispositivo electrónico, siempre habrá un público apasionado que, sin renunciar a esas otras cosas, sabrá apreciar la tecnología y la satisfacción que supone ponerse al volante de un automóvil como los que fabrica Porsche.

“El pasado año Porsche superó, por primera vez en su historia, los 300.000 coches vendidos.”

¿Cómo está evolucionando la tecnología eléctrica en la marca y cuáles son los objetivos que se marcan desde la compañía?

La electrificación es esencial en la estrategia de producto de Porsche, que descansa sobre tres pilares. El primero son los deportivos puros con motor de combustión; el segundo, los híbridos; y el tercer pilar apunta a un futuro de vehículos totalmente eléctricos. Con esta



tríada nos proponemos cubrir toda la gama de productos y satisfacer a todos los clientes. En su estrategia 2030, Porsche ha puesto el foco en la movilidad eléctrica, la digitalización y la sostenibilidad. Y, como siempre que la empresa se marca un objetivo, lo lleva hasta sus últimas consecuencias. De hecho, Porsche se ha fijado como objetivo para 2030 la huella de carbono neutra, con todo lo que ello conlleva.

¿Cómo son las instalaciones comerciales de Porsche Asturias? ¿Dónde se encuentran?

Centro Porsche Asturias está ubicado en Lugones, Siero, a medio camino entre Oviedo y Gijón, y cuenta con 3.000 m2 de pura pasión Porsche. En sus más de 500 m2 de exposición se muestra la amplia gama de vehículos Porsche, que incorporan las tecnologías más vanguardistas en digitalización, conectividad y electrificación, desde el icónico 911 a su último lanzamiento, el Taycan, el primer Porsche completamente eléctrico de hasta 761 caballos de potencia.



Pol. Ind. Los Peñones, s/n
33420 Lugones-Siero (Asturias)
Tel.: 985 268 385
info@porsche-asturias.com
www.porsche-asturias.com



TORREPLAS

El consumo de plástico se ha visto reducido de forma drástica en los últimos años. Sin embargo, muchas de sus aplicaciones son más eficientes que las realizadas en otros materiales considerados como más respetuosos con el medio ambiente. En el duro trabajo por concienciar a la sociedad en la política

del reciclaje y un uso controlado se encuentra Torreplas, líder nacional en la creación de envases y diseños en plástico, cuya planta burgalesa cuenta con más de 32.000 metros cuadrados en los que la evolución es y será siempre una constante vital.

¿Cuál es la historia de esta importante empresa familiar?

Don Ángel Torres Zarzosa, padre de los actuales propietarios, funda Torreplas en el año 1984. En aquel entonces se dedica en exclusiva a la fabricación de envases de polietileno para lejía, llamándose la empresa Plásticos Torres. En los años 90, se realizan los primeros envases para la industria alimentaria, siendo en 1994 cuando asumen los actuales propietarios, D. Ángel Torres Estébanez, D. Marco Torres Estébanez y D. Jesús Torres Estébanez la compañía y pasa a denominarse Torreplas, S.L. En 1995 se adquiere la primera máquina de inyección soplado orientado para envases de PET, pensada para la especialización en la industria alimentaria. A partir de ese momento, empezará el crecimiento exponencial que ha experimentado la compañía en los últimos años.

¿Cómo ha evolucionado la empresa con el paso de los años y las novedades del sector?

Siempre ha ido avanzando y creciendo por delante las novedades y de las exigencias que se encontraban en el mercado, lo que le ha convertido en un referente en su sector puesto que le ha permitido estar perfectamente posicionada ante las nuevas necesidades. A partir del año 2000, se especializó en diseño conjunto para envases personalizados, adquiriendo, los años posteriores, gran cantidad de máquinas para seguir aumentando la capacidad productiva y asegurar un perfecto servicio a nuestros clientes. Desde de 2008 se certifica en la norma ISO 9001 y en BRC, normativa alimentaria con la máxima exigencia de calidad y compromiso. En 2013 se construyen unas nuevas instalaciones de más de 7.000 metros cuadrados para seguir al frente y poder satisfacer todas las necesidades de nuestros clientes. Estos últimos años, han servido para posicionarnos como referente en nuestro sector.

¿Qué tipo de envases fabrica Torreplas?



Está especializado en la fabricación de envases de plástico mediante inyección soplado bioorientado para la industria alimentaria, cosmética, de parafarmacia y química, con diseños propios y especiales requeridos por nuestros clientes, para satisfacer las necesidades de esos mercados tan exigentes. También fabricamos otro tipo de piezas como asas, tapones y cápsulas de café. Además, disponemos de salas blancas y somos productores de mascarillas tanto quirúrgicas IIR como FFP2.

La personalización es, sin duda, una de las grandes novedades de la empresa.

Es una de las máximas de la compañía. Hay que ofrecerle al cliente un producto innovador y exclusivo. Esto es lo que ha permitido a Torreplas, a lo largo de los años, convertirse en una de las empresas de referencia en el territorio nacional. Nuestro objetivo siempre es atender las necesidades específicas de nuestros clientes y ofrecerles todas las opciones posibles, que sean la mejor opción para el mercado al que se dirigen.

Es una de las máximas de la compañía. Hay que ofrecerle al cliente un producto innovador y exclusivo. Esto es lo que ha permitido a Torreplas, a lo largo de los años, convertirse en una de las empresas de referencia en el territorio nacional. ”

Como actual referente nacional en el sector, ¿cuál es la responsabilidad adquirida por Torreplas?

Tiene dos bases. Una es la responsabilidad social, entendida tanto en su concepto general como en un aspecto más local, intentando colaborar en todo lo posible con empresas y entidades burgalesas o, en su caso, españolas. Por otro lado, la responsabilidad medioambiental como base para el futuro. Desde Torreplas se ha invertido y trabajado en minimizar el consumo eléctrico, en trabajar con diferentes materiales reciclados, en optimizar el peso de los envases y, en consecuencia, la cantidad de materia prima consumida, intentando reducir al mínimo los materiales rechazados o desechados. Nuestro futuro seguirá en el mismo camino de responsabilidad medioambiental y seguiremos trabajando para que una economía circular y una cultura de reciclaje sea un hecho en nuestro país.



¿Cómo ha afectado a su sector la necesaria disminución del consumo de plástico a escala internacional? ¿Y a Torreplas concretamente?

El problema actual es la demonización del plástico cuando no se es consciente, por ejemplo, en nuestro sector, que la fabricación de nuestros productos en vidrio, aluminio o similares, genera una huella de carbono hasta 10 veces mayor que la realizada en plástico. La cultura de reciclaje en el plástico es muy baja y creemos que los esfuerzos deberían seguir en ese camino, puesto que los productos en plás-

ticos tienen muchos beneficios frente a otros tipos de materiales, como menor peso, mayor capacidad de diseños, mayor resistencia, facilidad de reciclaje, etcétera. Siempre estamos encantados de defender y explicar las ventajas de los productos de plástico frente a otro tipo de materiales. Nosotros hemos seguido creciendo en la fabricación de envases, mascarillas y piezas de plástico, estando muy pendientes de los nuevos materiales o normativas para estar preparados en el momento oportuno y podernos adaptar a las nuevas exigencias.

¿Qué es un material inteligente?

Son aquellos que han sido manipulados para que puedan actuar de una forma controlada y reversible, modificando alguna de sus propiedades ante estímulos o fuerzas externas. Actualmente la mayoría están en estudio y en i+D+I para ver todas sus aplicaciones y beneficios. En los próximos años normalizaremos los materiales inteligentes.

¿Cuáles serán los siguientes pasos a dar para afianzar el posicionamiento de la empresa?

Torreplas seguirá apostando por seguir aumentando su capacidad productiva y optimizando tanto los procesos de fabricación como de almacenamiento. Del mismo modo, también seguiremos en primera línea del mercado, apostando por los nuevos materiales y diseños eficientes para satisfacer todas las necesidades del cliente.

¿Dónde se encuentra la central de operaciones de Torreplas?

Actualmente tenemos dos plantas, una en Villagonzalo Pedernales y otra en la Calle La Bureba, en el polígono industrial Gamonal – Villimar, de la ciudad de Burgos. Esta última es la planta principal de fabricación, con más de 9.000 metros cuadrados construidos y una parcela de 32.000.



C/ La Bureba, 18
Pol. Ind. Gamonal
09007 Villimar (Burgos)
Tel.: 947 294 228
torreplas@torreplas.com
www.torreplas.es

Juntos sumando

*+equipo
+servicios
+experiencia*



www.bketl.es



www.bketl.es

Bilbao - Burgos - Logroño - Miranda de Ebro - Oviedo -
Salamanca - Vitoria-Gasteiz - Zamora