

JULIO 2024

# MAGAZINE



## DE INTERÉS

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

## A LA TRIBUNA | CASOS DE ÉXITO

Un repaso detallado de las sentencias recientes más relevantes, junto con el análisis de un caso de éxito.

## ÁREAS DE NEGOCIO

Conoce en detalle nuestras áreas de negocio.

## NUESTROS CLIENTES CUENTAN

Callaghan, Grupo Nacho Manzano, Land Life Company Iberia SL, Proyectfilm y URS Spain.



## DE CERCA:

**Pau García Milà, emprendedor y comunicador**

Pau García Milà es un destacado emprendedor y comunicador español que inició su carrera empresarial a los 17 años al fundar eyeOS, una innovadora compañía de software.

# ÍNDICE

## 03 | EDITORIAL

## 04 | DE CERCA. ENTREVISTA CON PAU GARCÍA MILÀ

## 09 | DE INTERÉS: LABORAL

09 | Desplazamiento de trabajadores al extranjero. Transcendencia del certificado A1

13 | Plan de pensiones de empleo simplificado del sector de la construcción

## 16 | DE INTERÉS: RRHH

16 | Optimiza tus Recursos Humanos: la ventaja competitiva de la consultoría externa

## 18 | DE INTERÉS: FISCAL

18 | La fiscalidad indirecta de las aportaciones de inmuebles en las operaciones societarias

22 | Batuz-Ticket Bai

24 | La pesadilla de la retribución de los administradores

## 27 | DE INTERÉS: LEGAL

27 | Un paso más en la regulación y protección de las indicaciones geográficas y denominaciones de origen protegidas

## 30 | A LA TRIBUNA: SENTENCIAS DE INTERÉS

30 | El plus de transporte tiene naturaleza extrasalarial, por lo que no procede su abono para los trabajadores en situación de teletrabajo

32 | ¿Quién puede seguir aplicando la deducción por adquisición de vivienda habitual? El TEAC unifica criterio

34 | El TJUE declara ilegal el tipo autonómico sobre el impuesto a los hidrocarburos

35 | **CASOS DE ÉXITO:** Un error material de indicación del período de liquidación anula un recargo de apremio aplicado en una declaración de iva

## 36 | ÁREAS DE NEGOCIO | COMPLIANCE Y ADMINISTRACIÓN CONCURSAL

## 38 | NUESTROS CLIENTES CUENTAN

38 | Callaghan

42 | Grupo Nacho Manzano

46 | Land Life Company

50 | Proyecfilm

54 | URS Spain

## EDITORIAL

El panorama empresarial español se encuentra en un estado de constante transformación, presentando un escenario complejo donde las empresas debemos enfrentar diversos desafíos a la vez que aprovechamos las oportunidades que vayan surgiendo. En este contexto, resulta fundamental analizar los principales factores que están moldeando el entorno empresarial actual y las estrategias que las empresas podemos adoptar para navegar este entorno con éxito. Uno de los más apremiantes para las empresas españolas es la inflación, la cual está erosionando las ganancias y reduciendo la rentabilidad hasta en un 5 por ciento. Este fenómeno, impulsado principalmente por el aumento de los costos energéticos y de las materias primas, está golpeando con especial fuerza a sectores como la siderurgia, la química y la alimentación. Para contener el impacto negativo de la inflación las empresas están implementando diversas medidas, como el aumento de precios, la reducción de márgenes y la búsqueda de mayor eficiencia en sus operaciones. Sin embargo, estas medidas no están exentas de riesgos, ya que pueden afectar negativamente a la demanda y la competitividad de las empresas.

La pandemia aceleró la adopción del teletrabajo en España y esta tendencia se ha consolidado como un modelo habitual para el 60 por ciento de las empresas. Se pueden destacar numerosos beneficios asociados al teletrabajo, como la reducción de costes, la mejora de la conciliación laboral y familiar y el aumento de la productividad. No obstante, el

teletrabajo también presenta algunos retos que las empresas debemos abordar, como la desconexión digital de los empleados, la ciberseguridad y la gestión eficaz de equipos a distancia. A pesar de estos desafíos, se espera que el teletrabajo siga creciendo en los próximos años, convirtiéndose en un modelo habitual en la mayoría de las organizaciones.

En un contexto donde la conciencia ambiental y la responsabilidad social corporativa están ganando cada vez más importancia, la sostenibilidad se ha convertido en un factor clave para la competitividad de las empresas. Aquellas que apuestan por prácticas sostenibles son cada vez más valoradas por los inversores, los consumidores y las instituciones públicas. Además de los beneficios reputacionales, la sostenibilidad también puede generar beneficios económicos tangibles para las empresas, como la mejora de la eficiencia y el acceso a nuevos mercados. Reducir la huella de carbono, utilizar energías renovables, adoptar prácticas de producción y consumo responsables y promover una cadena de suministro sostenible son algunas de las medidas que las empresas podemos implementar para mejorar nuestro desempeño en materia de sostenibilidad. Una serie de factores que ofrecen nuevas oportunidades para crecer en el mercado a la vez que se generan nuevas realidades económicas y empresariales, adaptadas a los patrones que marcarán el futuro más inmediato. Todo esto acompañado, además, de la mayor revolución de la historia: la Inteligencia Artificial y su implantación en el entorno de trabajo.

DE CERCA

# PAU GARCÍA MILÀ. EMPRENDEDOR Y COMUNICADOR



**Pau García Milà** es un destacado emprendedor y comunicador español que inició su carrera empresarial a los 17 años al fundar eyeOS, una innovadora compañía de software. Reconocido por su espíritu pionero y su enfoque disruptivo, ha recibido numerosos premios a lo largo de su trayectoria y ha compartido su conocimiento y experiencias para acercar el futuro al presente. Pau se ha consolidado como una figura influyente en las redes sociales, donde **comparte contenido sobre tecnología, emprendimiento e innovación**. Su capacidad para anticiparse a las tendencias y su enfoque en la gestión del fracaso como parte esencial del éxito, lo convierten en una voz respetada y seguida en el panorama empresarial actual.

Fundó su primera empresa, eyeOS, a la edad de 17 años y desde entonces ha tenido una trayectoria ejemplar. ¿Cómo y cuándo surgió su interés por el emprendimiento y la tecnología a una edad tan temprana?

Mi interés por el emprendimiento y la tecnología surgió de forma muy natural, cuando tenía 17 años más o menos. En aquel entonces, el mundo digital no tenía nada que ver con el de hoy. La burbuja tecnológica del 2001 todavía era muy reciente, no existían smartphones como el iPhone, y almacenábamos la información en disquetes o nos enviábamos correos a nosotros mismos. En ese contexto, lo que me motivaba a mí era la curiosidad por montar cosas, experimentar y programar. Lo veía más como un hobby que como una profesión.

Siempre digo que para mí emprender no fue una elección consciente ni una profesión en sí misma. Nunca pensé "quiero ser emprendedor". Simplemente tenía claro que me apasionaba el software y la programación. Empecé a publicar mis proyectos hasta que uno de ellos empezó a tener éxito. En ese punto me di cuenta de que necesitaba una estructura empresarial para poder vender lo que hacíamos, y así nació mi primera empresa. Me convertí en emprendedor de manera casi accidental.

La evolución tecnológica ha sido sorprendentemente rápida. ¿Cómo ha percibido los avances tecnológicos a lo largo de los años?

Cuando empecé en 2005 era imposible predecir hasta dónde iba a llegar la tecnología. Nunca imaginé que veríamos avances como los que estamos viviendo ahora mismo con la IA. Lo que más me fascina de la tecnología es justo eso: su capacidad para sorprendernos constantemente. Si me hubieran dicho hace 18 años que hoy en día llevaríamos ordenadores potentísimos en el bolsillo o que podríamos controlar nuestra casa solo con la voz, no lo hubiera creído. Lo que sí tenía claro era que quería formar parte de ese mundo en constante cambio y ver hasta dónde podíamos llegar.

La evolución ha sido impresionante y, aunque no podía prever todos los detalles, siempre sentí que estábamos en el umbral de algo grande. Ahora lo más emocionante es pensar en todo lo que aún está por venir.

Los negocios también han evolucionado significativamente. ¿Cómo ha cambiado su perspectiva sobre el emprendimiento desde que inició su carrera hasta ahora?

Al principio, veía el emprendimiento como un paso más para lanzar proyectos. Con el tiempo, mi perspectiva ha evolucionado mucho.

Tener éxito a una edad temprana, especialmente en el ámbito económico, puede ser muy peligroso. Pocos jóvenes están preparados para gestionar dinero y todo lo que este conlleva. En mi caso tuve la suerte de experimentar el éxito (la venta de mi primera empresa) y el fracaso casi simultáneamente. Eso me enseñó que el éxito es solo un momento puntual en la vida y que puede desaparecer tan rápido como llega. Esta lección fue crucial para mantenerme con los pies en la tierra.

La venta de Ideafoster, mi segunda empresa, llegó en un momento diferente de mi vida. Anna y yo, los fundadores, ya teníamos dos hijos, lo que nos hizo pensar más en el futuro y en tomar decisiones más cuidadosas. Emprender va más allá de simplemente seguir una pasión. Requiere una comprensión profunda del mercado, una capacidad de adaptación constante y una mentalidad orientada a la resolución de problemas. A lo largo de mi carrera, he aprendido a valorar la importancia de la estrategia, la planificación y la gestión de recursos, y he entendido que el fracaso no es el fin del camino, sino una oportunidad para aprender y mejorar.

**Emprender requiere una comprensión profunda del mercado, una capacidad de adaptación constante y una mentalidad orientada a la resolución de problemas.**

A lo largo de su experiencia, ha enfatizado la importancia de aprender de los fracasos. ¿Cuáles han sido las lecciones más valiosas que ha aprendido?

Podría decirte muchísimas cosas que he aprendido, tanto de los éxitos como de los fracasos. He tomado decisiones terribles, otras acertadas, y he visto cómo lo que parece un error puede llevar a algo positivo. Por ejemplo, con 23 años rechacé una oportunidad para irme a EEUU, lo cual parecía un error, pero después conocí a mi esposa y formamos una familia. Ahora, veo que fue la mejor decisión.

Como emprendedor, acabas aceptando el fracaso como parte del proceso. La tasa de éxito de las empresas digitales es baja, y lo normal es no sobrevivir. En uno de mis proyectos, Bananity, cerramos la empresa asegurándonos de proteger a nuestro equipo. Ahí aprendí la importancia de asumir la responsabilidad y asegurarse de que tu equipo pueda seguir adelante.

Más adelante, empezamos con un proyecto que fracasó antes de nacer, que fue muy duro, pero nos llevó a iniciar Ideafoster, que fue un gran éxito. Esto me enseñó que nunca sabes si el próximo intento será el que cambie tu vida. El fracaso es inevitable en algún momento del camino, pero es necesario verlo como una oportunidad de aprendizaje. Una de las cosas que me ha ayudado mucho es aprender a gestionar la incertidumbre. A veces olvidamos la importancia de la salud mental, la presión constante y el estrés pueden afectar significativamente a las personas, por lo que es esencial cuidar de uno mismo.

**En su trayectoria, ha hecho una gran labor inspirando a otros a través de sus redes sociales y, especialmente, a través de sus libros. Estas publicaciones han motivado a muchos lectores a lanzarse con sus propios proyectos sin temor al fracaso. ¿Cuál es el libro que más ha influido en su visión del mundo empresarial?**

Mi respuesta está clara: el libro *Aprendiendo de las crisis anteriores*, de Pablo Gil. Es una persona a la que admiro desde hace tiempo. Hace poco me invitó a su casa para grabar una entrevista y, aunque hay pocos creadores que ganen en lo personal, Pablo es todo lo contrario: encantador, atento, y super abierto.

**En un entorno empresarial en constante cambio, ¿cómo pueden las empresas adaptarse a los cambios disruptivos y mantenerse competitivas?**

Es crucial tener una mentalidad flexible y proactiva. La IA es un buen ejemplo de cómo las empresas están enfrentándose a ese reto de adaptarse y no quedarse atrás en esta nueva era tecnológica. Este fenómeno es comparable a la llegada de Internet. Al principio, parecía inaccesible para la mayoría, pero hoy no podemos imaginar nuestra vida sin él.

Las empresas deben estar dispuestas a experimentar y a incorporar estas tecnologías de manera responsable, evaluando su impacto y asegurándose de que se tomen decisiones éticas y sostenibles. La clave es no temerle a la tecnología, sino abrazarla y utilizarla para mejorar y crecer.

**Las empresas que adopten la IA temprano podrán experimentar con estas tecnologías, aprender de sus errores y obtener una ventaja competitiva significativa.**

**¿Qué papel considera que juega la innovación en el éxito empresarial a largo plazo?**

Es fundamental. La innovación permite a las empresas mantenerse relevantes, adaptarse y evolucionar en un mercado en constante cambio. Por un lado, la innovación impulsa la competitividad: permite a las empresas diferenciarse de la competencia, mejorar sus productos y servicios, crear nuevas oportunidades de negocio y mejorar los procesos internos y la forma en que trabajamos.

También fomenta la resiliencia. Quienes estén dispuestos a experimentar y adaptarse son los que sobreviven y prosperan. Siempre se dice que la innovación empresarial no existe; sino personas dentro de empresas que tienen esa sed de innovar y crear. Por eso, el papel de la empresa es darles ese espacio creativo para dejarles imaginar y construir el futuro.

**Hablando de innovación, hasta hace unos años, salvo excepciones en grandes corporaciones, la inversión en marketing era bastante limitada para muchas empresas. Usted, como una figura influyente en redes sociales con millones de visualizaciones en sus videos, ¿Qué papel cree que juegan las redes sociales en el mundo empresarial actual?**

Las redes sociales han transformado la forma en que las empresas se comunican con sus clientes y construyen sus marcas. Permiten una comunicación directa y efectiva con nuestro público, y eso es algo que no tiene precio.

En mi caso, fue un poco impactante al principio. Yo ya llevaba 18 años dedicándome y creando otros proyectos, y de repente empecé a ser reconocido como "TikToker". Esto me enseñó el impacto que puede tener el contenido, a veces cuando menos lo esperamos. Por ejemplo, alcanzar 200 millones de reproducciones en mis videos fue un algo que nunca imaginé.

Las redes sociales permiten a las empresas mostrar su personalidad, valores y cultura de manera auténtica y accesible. Además, facilitan la creación de contenido educativo y entretenido que puede simplificar conceptos complejos y hacerlos accesibles a todos, como fue mi intención con los videos de "En 1 minuto".

**La mayoría de las empresas ya tienen este pensamiento, pero no todos confiaron en esta nueva forma de hacer crecer sus negocios. ¿Cree que sucederá lo mismo con la IA? ¿Aquellos que no se adapten, se quedarán atrás?**

Ciertamente hay una ansiedad por querer aplicar lo nuevo rápidamente, pero todavía estamos en las fases iniciales del desarrollo y adopción de la IA, por lo que en 2024 nadie llega tarde para comenzar. La IA tiene el potencial de transformar prácticamente todos los sectores. Las empresas que adopten la IA temprano podrán experimentar con estas tecnologías, aprender de sus errores y obtener una ventaja competitiva significativa.

**Con la creciente adopción de la inteligencia artificial en diversos sectores, ¿qué impacto prevé que tendrá esta tecnología en la economía y qué industrias cree que se verán más afectadas o influidas en los próximos años?**

La IA está destinada a tener un impacto a nivel global y

general. Aunque es complicado saber lo que pasará en los próximos años, sectores como la salud, la educación o las finanzas están tomando la delantera. En salud, por ejemplo, la IA puede ayudar a diagnosticar enfermedades con mayor precisión y rapidez. En educación, personalizará el aprendizaje para cada estudiante. Y en finanzas, la IA mejorará la gestión de riesgos y las inversiones. En estos sectores la adopción de IA no es simplemente una opción, sino una necesidad urgente.

### ¿Qué oportunidades ofrece la IA a los despachos profesionales?

Hay infinitas soluciones. Se me ocurren especialmente aplicaciones en tareas repetitivas y análisis de datos. Por ejemplo, en el campo legal, la IA puede ayudar a revisar documentos y contratos, cosa que no solo nos ayuda a ahorrar tiempo, sino a reducir errores humanos que se dan por cansancio o monotonía. En contabilidad, por otra parte, puede automatizar la auditoría de transacciones y mejorar su precisión.

Otra área en la que veo mucho potencial a la IA es la gestión de clientes. Los despachos pueden utilizar sistemas de IA para analizar grandes volúmenes de datos y predecir las necesidades de sus clientes. Y esto solo llevaría a una cosa: a personalizar los servicios para cada cliente.

### En un mundo donde la información es abundante y accesible, algunas personas optan por estas tecnologías en lugar de acudir a un profesional. ¿Qué opinión tiene sobre el miedo existente de perder clientes debido a estas tecnologías?

La IA no compite con los despachos profesionales, sino que los complementa. La IA no puede sustituir una carrera, un grado o un máster, pero sí puede ayudar a estos profesionales a realizar su trabajo de manera más eficiente. Usarla de forma intrusiva, sin el conocimiento adecuado, puede ser contraproducente. Es como buscar síntomas en Google, que suele llevar a conclusiones erróneas.

Por eso, empresas como Despachos BK ETL GLOBAL deben adoptar la IA no por temor, sino como una oportunidad para mejorar sus servicios. La amenaza que representa la IA es mínima comparada con las oportunidades que ofrece.

### Existe un debate continuo sobre si la inteligencia artificial reemplazará trabajos humanos. ¿Cuál es su perspectiva sobre el impacto de la IA en el futuro del trabajo y cómo puede beneficiar tanto a empleados como a empresarios?

Creo que no nos equivocamos cuando hablamos de una nueva revolución industrial, o tecnológica. El futuro del trabajo va a estar muy influenciado por la IA, no solo en la naturaleza del mismo, o el tipo de tareas que vamos a poder automatizar; sino en que los roles que van a hacer falta van a ser también distintos.

Por un lado, habrá una demanda creciente de habilidades técnicas y de conocimiento en IA, lo que requerirá una reestructuración significativa de los programas educativos y de formación profesional.

Por otro lado, muchas tareas repetitivas y manuales serán automatizadas, lo que podría llevar a un desplazamiento laboral y a la necesidad de políticas de apoyo y reentrenamiento. Sin embargo, la IA también creará nuevas oportunidades laborales en campos que aún no podemos imaginar. Por eso desde Founderz tenemos claro que la clave será la adaptación y la formación continua. Los trabajadores necesitarán desarrollar habilidades en áreas que complementen la IA, como la creatividad, la gestión de equipos y la resolución de problemas.

### Desde un punto de vista legal, ¿cómo consideras que deben regularse estos avances y en qué medida crees que las empresas deben ser parte activa en este proceso?

Con mucha educación. Las amenazas siempre han existido, pero ahora son más fáciles de ejecutar. Debemos aprender a manejarlas y educar a todos sobre su uso responsable.



La regulación en IA responsable (RAI por sus siglas en inglés) es crucial para asegurar su uso ético y justo. Es necesario que las leyes se actualicen a nivel mundial para reflejar los nuevos desafíos que plantea la IA, como la privacidad de los datos y la transparencia en la toma de decisiones automatizadas.

Y las empresas también van a tener un papel importante en esto. Deberán tener una actitud proactiva y colaborar con los reguladores, para asegurarse de que sus prácticas son transparentes y éticas. Además, harán falta roles para liderar estas estrategias y políticas internas en IA responsable dentro de las propias organizaciones.

### ¿Cuáles son los principales beneficios y riesgos potenciales de la IA?

Los beneficios de la IA son infinitos: mayor eficiencia, personalización y la capacidad de resolver problemas de forma más rápida. Es una revolución en productividad, creatividad y mejora de la calidad de vida. En medicina, por ejemplo, ya estamos viendo que la IA puede salvar vidas mediante diagnósticos más precisos.

Sin embargo, como en cualquier tecnología también hay riesgos, aunque son mínimos y están principalmente relacionados con el temor de quedar rezagados a nivel profesional y empresarial. Pero hay que tener en cuenta que la tecnología no es la culpable, sino las decisiones humanas. En el ámbito empresarial, elegimos empresas que usan IA o contratamos perfiles con conocimientos en IA. Debemos entender que competimos contra otras personas, no contra la IA. La clave es adaptarse y adquirir las habilidades necesarias para usar la IA de manera efectiva.

**Los grandes desarrolladores presentan novedades semanalmente, quedando, en muchos casos, obsoletas estas en cuestión de días. ¿Cómo crees que puede afectar esta vertiginosa competencia en el ser humano y en la empresa?**

La velocidad tecnológica puede ser tanto una bendición como un desafío. Para las empresas, supone un reto constante mantenerse al día con las últimas tecnologías. Esto requiere una inversión constante en investigación y desarrollo, así como en la formación y actualización de habilidades de los empleados. Esto puede ser un desafío, especialmente para las pequeñas y medianas empresas que no tienen los mismos recursos que las grandes organizaciones.

Sin embargo, también hay oportunidades. Las empresas que aprovechen estas nuevas tecnologías estarán en una posición fuerte para liderar en sus respectivos campos. Para las personas, es crucial desarrollar habilidades de adaptación, así como mantenerse curiosos y abiertos al aprendizaje. Al final, lo fundamental es aceptar que la velocidad de los avances tecnológicos es tal que no siempre estaremos al día con todo. La inteligencia artificial nos recuerda que no tiene sentido intentar dominar todas las nuevas tecnologías, lo importante es que las tecnologías se adapten a nuestras necesidades y no al revés.

**Con tu conocimiento y experiencia, ¿cómo ves el futuro más cercano?**

A lo mejor suena un poco friki, pero a mí me da muchísima curiosidad saber lo que vendrá. Es apasionante y emocionante a partes iguales pensar en cómo será el futuro más cercano. Sea como sea, creo que estará lleno de oportunidades gracias a la IA y otras tecnologías emergentes. Creo que veremos una transformación bastante importante de cómo trabajamos, cómo aprendemos y cómo vivimos. La clave estará en adaptarnos y aprovechar todas las oportunidades que estos cambios nos brinden.

**¿Qué herramientas o aplicaciones de IA recomendaría a cualquier persona para su día a día?**

Copilot, sin duda, como base de "todo" lo demás. Y a partir de aquí, la mejor herramienta que tenemos somos nosotros mismos. Mantener siempre nuestra curiosidad y estar probando constantemente todas las novedades y aplicaciones que podamos, porque una de las mejores cosas que tiene la IA es que es infinita y va a una velocidad enorme, aparecen nuevas herramientas cada día.



**La IA nos recuerda que no tiene sentido intentar dominar todas las nuevas tecnologías, lo importante es que las tecnologías se adapten a nuestras necesidades y no al revés.**

# DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES AL EXTRANJERO: TRANSCENDENCIA DEL CERTIFICADO A1



**CONSUELO DE LA RUBIA HERRERA**  
ÁREA LABORAL



El desplazamiento transnacional de personas trabajadoras al extranjero, es ya un acontecimiento común para nuestras empresas y, precisamente derivado del aumento del número de personas desplazadas y la complejidad de esos itinerarios laborales (variación cuantitativa y cualitativa), cada vez más exigente.

Sin duda, la apertura de nuestras empresas al mercado mundial incluida la deslocalización contribuye a su expansión, crecimiento y productividad, pero en ese proyecto vamos a necesitar de nuestros propios recursos que, básicamente, son las personas al servicio de la empresa, condición que nos ceñirá no solo a cumplir con la legislación española si no con la del país de destino, resultando trascendental la cobertura de seguridad social al desplazado durante el tiempo que presta servicios en el país de destino o acogida.

Estadísticamente, España, es un gran emisor de trabajadores al extranjero, sobre manera al entorno europeo, ocupando el tercer lugar en el ranking de los países del EEE, solo superado por Alemania y Polonia. Al respecto, resulta interesantísimo el proyecto de investigación, POSTING.STAT, desarrollado por un consorcio de universidades y centros de investigación de diez Estados miembros con el objetivo de promover una base empírica de información sobre el desplazamiento de trabajadores mediante la recopilación y el análisis de microdatos administrativos disponibles. En España, forman parte del mismo la Universidad Comillas [ICADE] con la participación de la profesora Dolores Carrascosa Bermejo y la Universidad de Castilla-La Mancha, con la participación del profesor Óscar Contreras Hernández. Desde ya, lanzo mi agradecimiento a estos profesores que, me han servido de inspiración en este brevísimo artículo de acercamiento al, cada vez, más complejo ámbito del desplazamiento transnacional de

personas trabajadoras y, en concreto a la importancia del Certificado A1.

Con referencia al proyecto Posting.Stat, la única fuente de la que disponen los investigadores, desde el punto de vista del país de origen o envío para analizar los desplazamientos de trabajadores al extranjero y que les permite obtener datos centralizados sobre estos, son los Documentos Portátiles A1 (DPs A1 o Certificado A1).

En España, los certificados A1 son expedidos por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) cuando un trabajador es desplazado a otro Estado para prestar servicios de forma temporal. (Recomienda el art. 15.1 del Reglamento (CE) nº 987/2009) que "el empleador o, si la persona no ejerce una actividad asalariada, el propio interesado, informará de ello a la institución competente del Estado miembro cuya legislación sea aplicable, siempre que sea posible por adelantado. Dicha institución pondrá sin demora la información relativa a la legislación aplicable al interesado en virtud del artículo 11, apartado 3, letra b), o del artículo 12 del Reglamento de base, a disposición del interesado y de la institución designada por la autoridad competente del Estado miembro en el que se ejerza la actividad"). Para emitirlos correctamente, la administración emisora requiere cada vez más información sobre el trabajador en cuestión y la empresa que lo desplaza.

De los desplazamientos realizados, a través del análisis de los Certificados A1 expedidos en España, el referido estudio, concluye que el número de trabajadores desplazados con un certificado A1 emitido a la luz del art. 12 del Reglamento (CE) n. 883/2004, desplazamiento a un solo Estado miembro, se ha mantenido estable en los últimos 5 años y con una tasa de crecimiento anual del 15%. Llama la atención, sin embargo, que los A1 expedidos al amparo del art.

13 de dicho Reglamento, es decir, para prestar servicios normalmente en dos o más países de forma simultánea o alterna, han aumentado a un ritmo mucho mayor: en 2015 se emitieron 34.515 certificados A1, sin embargo, en 2020 se expidieron más de 91.322, lo que representa un incremento superior al 180%.

A la fecha, los A1 expedidos por la vía del art. 13 del Reglamento 883/2004 son mucho más flexibles que los certificados A1 del artículo 12 del Reglamento, en primer lugar, por la posibilidad de incluir todos los países como destinos potenciales en los que se prestarán los servicios (independientemente de que se presten realmente o no) y, en segundo lugar, por la posibilidad que ofrece este tipo de certificado A1 de renovarlo cada 12 meses, en principio, sin límites.

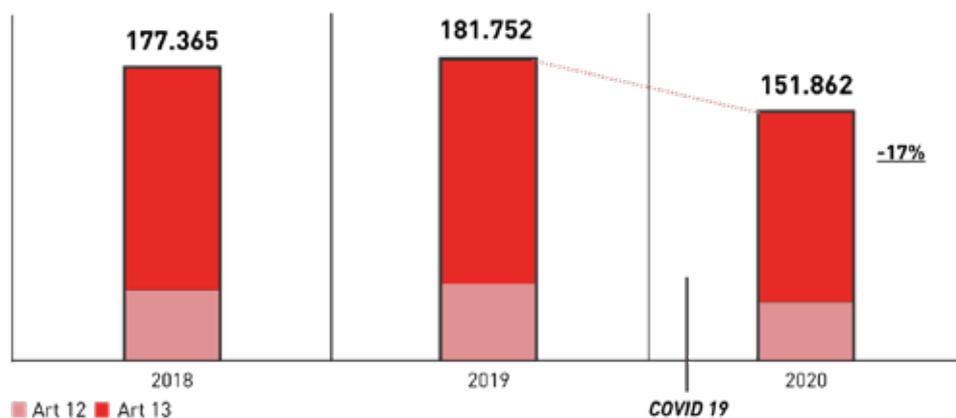
El meritado estudio, a través del análisis interrelacionado de la normativa sobre desplazamiento de trabajadores, incluida la legislación española de transposición de la Directiva 96/71/CE, la Directiva 2014/67 y la Directiva (UE) 2018/957, más la recogida de datos y examen de los certificados A1 emitidos por la TGSS entre 2018 y 2020 y, más la información recogida de datos y análisis de los procedimientos de infracción y sanción relacionados con el desplazamiento de trabajadores a España realizados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social durante el periodo 2018-2021 (1), concluye que los datos sobre el desplazamiento están infravalorados pues, realmente el porcentaje debe ser mayor y que es necesaria la puesta en marcha del Registro Electrónico Central de los desplazamientos, además de que, existe con claridad desplazados irregulares, entendidos como aquellos en los que se produce algún incumplimiento de los requisitos formales o de fondo establecidos en el marco normativo del desplazamiento, por tanto, puede referirse a cualquier incumplimiento de los requisitos de derecho laboral previstos en la

Directiva de desplazamiento y/o de ejecución, y su transposición nacional, o de los requisitos de Seguridad Social impuestos por los Reglamentos de Coordinación. Lo que, en nuestra conclusión, evidencia consecuentemente el incumplimiento empresarial (incumplimiento que podrá ser voluntario pero también por desconocimiento o por error) y que no está exento de perniciosas consecuencias.

Entre las infracciones formales, menciona, por ejemplo, el no disponer por parte del trabajador desplazado del certificado A1 expedido por la Administración de la Seguridad Social del Estado miembro de origen o que la empresa no haya comunicado el desplazamiento al Estado miembro de acogida o destino. Este segundo tipo de incumplimiento entraría dentro del grupo de los denominados desplazamientos no declarados (undeclared posting), cuya relevancia radica, en que impide el control específico por la Inspección de trabajo del Estado de destino de las condiciones de seguridad social o laborales de fondo que deben disfrutar los trabajadores desplazados tanto el estatuto mínimo de los desplazamientos de corta duración (menor de doce meses) como el estatuto ampliado de los desplazamientos de larga duración (mayor de doce meses) relacionados con elementos básicos de la relación laboral como la jornada laboral o el salario percibido o el derecho a la huelga, sindicación, prestaciones, pensiones, ... y, que por cierto, cada Estado puede reclamar, en tanto, la regla general es la cotizar en el lugar de trabajo (lex locis laboris), por lo que la empresa tiene dos retos a superar: las instituciones del país de destino y el derecho del desplazado.

Al respecto, el proyecto que nos acompaña, hace referencia extensa a la sentencia, recaída en el caso Vueling sobre el que se pronunció el TJUE (asuntos acumulados C-370/17 y C-37/18) y la propia Corte de Casación francesa, relativa a desplazamiento de trabajadores a Francia por empresas españolas reafirmando que para demostrar que el traba-

**Figura 9. DPs A1 expedidos en España para desplazamientos a Francia, 2018-2020 (Art. 12 y 13 RB)**



Fuente: Datos administrativos obtenidos de la Seguridad Social española en el marco del proyecto *Posting stat*

(1) Todo ello, a sabiendas que en muchos casos, los certificados A1 pueden no ser de prestación de servicios, si no simplemente de viajes de trabajo, para los que también se emite actualmente este tipo de formulario y de que, no todos los trabajadores desplazados portan un certificado A1, ya que hay desplazamientos que no son declarados y es que en ocasiones, los A1 solo son solicitados por los empresarios en caso de problemas con la inspección del país de acogida que puede (y lo hace) sancionar a las empresas cuyos trabajadores desplazados no tengan un A1.

El trabajador desplazado está asegurado en un sistema nacional de seguridad social, el Estado miembro competente debe expedir un DP A1 (art. 12 o 13 RB) que acredita el correcto aseguramiento a ese sistema nacional y la excepción a la regla general o *lex loci laboris*. En este supuesto, se partía de la actuación inspectora francesa, la cual en enero de 2008, sancionó a Vueling por empleo oculto y por no haber declarado esas actividades a las instituciones francesas de seguridad social. Parece que, la empresa, solo declaró en Francia, al personal de tierra, mientras que, los miembros de la tripulación de vuelo y de cabina estaban asegurados en España disponiendo de preceptivo A1 (por la vía del art. 12 del Reglamento) expedido en este país. No obstante, se entendió que no se cumplían los requisitos para su correcta expedición. La inspección de trabajo comprobó que 48 empleados habían sido contratados con menos de 30 días de antelación a la fecha efectiva de su desplazamiento a Francia, algunos de ellos el día anterior o el mismo día en que fueron desplazados, y concluyó que habían sido contratados con vistas a su desplazamiento siendo ello, según la inspección francesa un fraude, tesis que se enfrenta con el Reglamento de Coordinación, según el cual se requiere que los trabajadores desplazados hubieran estado previamente sujetos a la seguridad social española al menos durante el mes anterior, no que hubieran sido contratados por Vueling un mes antes de desplazarlos, pero desencadenando esta actuación inspectora una cascada de sanciones y pleitos para Vueling en las que, entre otros, se pedía la anulación de los documentos A1, con la implicación para los trabajadores afectados y para la empresa pues lógicamente, en estos casos debe aplicarse la regla general de la *lex loci laboris* y los trabajadores desplazados deben estar asegurados en el sistema de seguridad social del Estado miembro de acogida, siendo su empleador quien debe cotizar en él (dejando de estar amparados por la Seguridad Social española). La Inspección de Trabajo también constató que, en el caso de 21 de estos trabajadores, sus nóminas mencionaban una dirección en Francia y que un número importante de declaraciones de desplazamiento contenían declaraciones de residencia falsas, ocultando que muchos de los trabajadores desplazados no tenían la condición de residentes españoles, algunos de ellos ni siquiera habían vivido nunca en España. A pesar de dichas actuaciones de la Inspección (en 2008), no fue hasta el 4-4-2012 cuando la administración francesa de la seguridad social, la URSSAF, comunica los hechos a la institución española, la TGSS, que había emitido los certificados E-101 (ahora A1) impugnados, solicitando su anulación. La institución española, aunque inicialmente anuló estos certificados el 17-4-2014, los volvió a reponer el 5-12-2014.

De hecho, finalmente decidió no declarar indebida la afiliación al sistema español, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido, la imposibilidad de devolver las cotizaciones pagadas por las limitaciones legales, y la posibilidad de que muchos de estos trabajadores hubieran disfrutado o estuvieran disfrutando de prestaciones españolas en base a esas cotizaciones, lo que podría dejarlos sin protección social.

En fin, casi un final feliz, pero derivado de la inactividad de la administración francesa que benefició la decisión española.

Lo que vislumbramos es que, cuando se trata de un certificado A1 del art. 12, los requisitos y exigencias de información previstos en el Reglamento pretenden identificar la posible existencia de fraude en el desplazamiento a través de lo que se viene a denominar, una empresa buzón, esto es, aquellas que sin actividad sustancial en el Estado de origen, solo buscan aprovechar el ahorro de costes derivado del mantenimiento al sistema de seguridad social del Estado de origen y que promueven dumping social, lo que conllevará que, una vez detectada la existencia de una empresa buzón, la Administración del Estado de origen pueda denegar la expedición del certificado (que es lo que pretendía la administración francesa). Sin obviar, desde luego, que el carácter fraudulento de la expedición del A1 debe probarse en un juicio justo en el que las pruebas puedan ser refutadas con todas las garantías procesales, juicio en el que debe probarse, no solo que no se cumplieron los requisitos objetivos para su emisión (requisito objetivo), sino también que la empresa que lo solicitó, mediante una acción u omisión deliberada, eludió los requisitos con la intención de obtener una ventaja económica (requisito subjetivo).

**Entre las infracciones formales, menciona, por ejemplo, el no disponer por parte del trabajador desplazado del certificado A1 expedido por la Administración de la Seguridad Social del Estado miembro de origen o que la empresa no haya comunicado el desplazamiento al Estado miembro de acogida o destino.**

Al respecto, la *Sentencia de 6 de febrero de 2018 (asunto C-359/16)*, revisa estos requisitos sobre el control de las obligaciones en materia de Seguridad Social de las empresas que desplazan trabajadores a otros Estados UE y de si estamos en presencia de actuaciones fraudulentas (empresas buzón) sobre el certificado A1: "El litigio es resuelto por el TJUE recordando ampliamente su consolidada doctrina sobre la coordinación de los regímenes de Seguridad Social y los requisitos requeridos para que una empresa que desplaza a sus trabajadores a otro Estado mantenga la afiliación al régimen de Seguridad Social del Estado en el que prestan habitualmente sus servicios indicando que las actuaciones fraudulentas y abusivas llevadas a cabo por empresas no pueden encontrar cobertura jurídica en normas comunitarias hasta llegar al punto de que un certificado A1 mantuviera su valor aun cuando hubiera sido obtenido de manera no conforme a derecho, pues la prohibición del fraude y del abuso de derecho, constituye un principio general del Derecho de la Unión que los justiciables están obligados a respetar, y responde a la pregunta de ¿Cuáles son los requisitos requeridos para que podamos hablar de una actuación fraudulenta y abusiva? el TJUE requiere en primer lugar un elemento objetivo, cuál sería "el incumplimiento de los requisitos exigidos para obtener e invocar un

certificado A1 establecidos en el título II del Reglamento n.º 1408/71”, y en segundo término un requisito subjetivo, que no será otro que “la intención de los interesados de esquivar o eludir, para obtener la ventaja vinculada a dicho certificado, sus requisitos de expedición”.

En definitiva, concluye en este punto el TJUE, la obtención fraudulenta de un certificado A1 *“puede derivarse de una acción voluntaria, como la presentación equívoca de la situación real del trabajador desplazado o de la empresa que lo desplaza, o de una omisión voluntaria, como el hecho de no presentar información pertinente con la intención de eludir los requisitos de aplicación del artículo 14, punto 1, letra a), del Reglamento n.º 1408/71”...*, por lo que dado que el principio de cooperación leal es predicable, y exigible, para los dos Estados implicados, será el desplazante el que deberá proceder a la revisión de sus actuaciones, a fin y efecto de concluir en el mantenimiento del certificado E101/A1 o bien proceder a su retirada. Dicha revisión debe hacerse en un plazo razonable y habiendo entrado a valorar, y por consiguiente a motivar su nueva decisión, todas las alegaciones formuladas por el Estado de acogida del trabajador”.

Lejos de los supuestos en lo que se pudiera apreciar fraude en la comunicación del desplazamiento y por tanto se produjera la anulación del certificado A1, elemento que nos vincula con la Seguridad Social española, se nos antoja esencial la transmisión veraz al trabajador de esa situación con el objeto de no causar daños irreparables en la vida laboral que afecten a prestaciones a corto plazo (desempleo, por ejemplo) o largo plazo (jubilación) y que no afecten al consentimiento, lo que evitará sanciones y litigios a las empresas, es así que a la hora de comunicar al trabajador su situación, la Directiva (UE) 2019/1152 exige que el empresario facilite información adicional, entre otras muchas cuestiones, sobre el país o países de destino del desplazamiento y sobre la remuneración adicional a la que puede tener derecho el desplazado en virtud de la normativa del Estado de destino; la existencia de una indemnización específica por desplazamiento y el reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención; así como la página web oficial donde consultar la normativa aplicable en el Estado miembro de destino y la identificación de la Administración a la que se cotizan y que proporciona la cobertura del seguro, datos que enlazan directamente con la Orden ISM/835/2023 y, los supuestos de desplazamiento de trabajadores a los países en los que existiendo instrumento internacional en vigor (Convenio Bilateral o Reglamento Comunitario), haya finalizado el plazo máximo de duración del desplazamiento previsto en el convenio o no se admita la prórroga por el país de destino o incluso hubiera fenecido por cualquier causa la protección brindada durante la vigencia del Certificado A1, en la que pudiera, la persona desplazada, quedar es una situación asimilada al alta (sin cotización a contingencias profesionales o prestaciones de desempleo) y es que de no actuar la empresa conforme a (1) la Directiva nombrada (2) Conforme a la Orden ISM/835/2023, realizando las comunicaciones oportunas al desplazado y a la Tesorería, será previsible el conflicto individual y la fácil imposición de sanciones administrativas, todo ello a evitar.



# PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN



**JESÚS MARÍA GARCÍA HERREROS**  
CONSULTOR RECURSOS HUMANOS

## Introducción y objetivo de la medida

El pasado 23 de septiembre de 2023, se publicó en BOE el VII Convenio Colectivo general del sector de la Construcción, que contiene el Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción.

Esto ha sido novedoso en la negociación colectiva de nuestro país, siendo la primera vez que un convenio, tras la publicación de la Ley 12/2022, de 30 de junio, que regula el impulso de los planes de pensiones de empleo.

Como se recoge en el Preámbulo del texto del VII Convenio Colectivo general del sector de la Construcción, las partes negociadoras valoran positivamente esta medida en tanto que estas medidas actuarán como complemento al sistema público de pensiones y dota al Sector de un marcado carácter social.

Otro de los objetivos de esta medida, es constituir un referente para otros sectores y negociaciones colectivas y actuar como eje tractor para la inclusión de estos planes de pensiones de empleo simplificados como ayuda complementaria a las futuras jubilaciones de las personas, ahora bien adaptándose a las necesidades y características de cada sector productivo.

Su regulación se contiene dentro del VII Convenio Estatal del Sector de la Construcción en su artículo 240, donde se recoge **el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción, en base a lo dispuesto en el artículo 56 del Convenio.**

## I. Denominación, objeto y régimen jurídico del Plan de pensiones

Este es el título que contiene el artículo 3 del Reglamento de especificaciones, que regula el Plan de Pensiones de Empleo simplificado del Sector de la Construcción con el objeto de articular un sistema de prestaciones sociales complementarias en interés de los Partícipes, Partícipes en Suspensión y a favor de quienes reúnan la condición de Beneficiarios del mismo.

## II. Definiciones

Dentro del Reglamento de Especificaciones, encontramos el artículo 1 que recoge las definiciones de diferentes términos de utilidad dentro del Plan de pensiones, entre otras se recogen las definiciones de:

**Entidades Promotoras:** son todas y cada una de las empresas, ya sean personas jurídicas o personas físicas, que estando incluidas en el ámbito del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción queden adheridas al Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción.

Las personas autónomas a las que sea de aplicación el Convenio, así como aquellas que no den ocupación a personas por cuenta ajena, pero que por su CNAE de actividad económica se enmarque dentro de los CNAE de la Construcción, podrán adherirse voluntariamente como Entidades Promotoras del Plan de Pensiones.

**Partícipe o Partícipe en activo:** Es toda persona física vinculada laboralmente con cualquiera de las Entidades Promotoras desde su incorporación al Plan y mientras se mantenga de alta en la empresa, asimismo serán partícipes las personas autónomas adheridas al Plan siempre que realicen aportaciones.

El Partícipe pasará a ser **Partícipe en Suspense**, cuando cese en la Entidad Promotora, pero que mantiene sus Derechos Consolidados dentro del Plan.

**Beneficiario/a:** es toda persona física, haya sido o no Partícipe, incluida la persona autónoma que haya realizado aportaciones, con derecho causado a alguna de las prestaciones del Plan, desde que se adquiere y mientras mantiene tal condición conforme al Reglamento de Especificaciones del Plan.

**Contribuciones de las Entidades Promotoras:** son las cantidades aportadas por cada entidad promotora, conforme a lo establecido en la reglamentación del Plan.

**Aportaciones del Partícipe:** son las cantidades aportadas por los Participes, conforme a lo establecido en el Reglamento de especificaciones.

### III. Entrada en vigor

La fecha de entrada en vigor **ha sido el 1 de febrero de 2024**, recoge un efecto retroactivo de la norma, siendo de obligación de las empresas la realización de las aportaciones de los ejercicios 2022 y 2023 y mes de enero de 2024, siendo el plazo establecido de 90 días desde la entrada en vigor del Plan de Pensiones.

Se establece una duración indefinida del Plan.

### IV. ¿Qué importe deben aportar las Entidades Promotoras?

El artículo 56 del Convenio, en sus apartados c) y d) recoge lo correspondiente a los ejercicios 2024 y 2025 y en las le-

tras precedentes los ejercicios anteriores.

c) En 2024, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, más un 0,25 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2023 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2024 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.

d) En 2025 se renegociarán las contribuciones al plan de pensiones.

**La fecha de entrada en vigor ha sido el 1 de febrero de 2024, recoge un efecto retroactivo de la norma, siendo de obligación de las empresas la realización de las aportaciones de los ejercicios 2022 y 2023 y mes de enero de 2024, siendo el plazo establecido de 90 días desde la entrada en vigor del Plan de Pensiones.**

### V. Reducción en seguridad social y fiscal de las contribuciones mensuales

La norma contiene una reducción de Seguridad Social, en



las contingencias comunes sobre las aportaciones realizadas (Boletín Noticias RED 28/12/2022) y deducción fiscal de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades hasta el 10% sobre las contribuciones realizadas al Plan de Pensiones.

#### VI. Obligaciones de la Entidad Promotora

- a) Darse de alta en el PPSC
- b) Dar de alta a todas las personas trabajadoras que sean Partícipes
- c) Realizar las contribuciones establecidas en la cuantía que la norma determina
- d) Facilitar a la Comisión de Control, o en su caso, Entidad Gestora, los datos de los partícipes, partícipes en suspenso y/o beneficiarios, para el desarrollo del Plan

#### VII. ¿Tiene consecuencias su incumplimiento?

Las contribuciones al Plan de Pensiones, viene recogida en el Convenio de aplicación, por tanto su incumplimiento conlleva infracción laboral, según la LISOS, en su artículo 5.1.

La graduación de la falta sería **Grave** estimando una posible sanción de multa entre 751 a 7.500 euros, dependiendo de se delimite en su grado mínimo, medio o máximo.

#### VIII. Contingencias cubiertas

Las contingencias cubiertas son las siguientes:

- a) Jubilación
- b) Prestación fallecimiento
- c) Incapacidad permanente
- d) Satisfacer los derechos consolidados en desempleo de larga duración, con arreglo a la norma

**Nos encontramos con una obligación que la Administración deriva hacia las empresas, que suficientes cargas sociales y administrativas soportan en un entorno económico en constante cambio, con subidas de precios en materiales, combustibles y otras materias primas, que hace imposible el tener un control de la cuenta de resultados y de las previsiones a medio y largo plazo.**

#### IX. ¿Qué Entidad Gestora es la Responsable de la Gestión?

VidaCaixa, será a nivel de toda España la entidad que va a gestionar para Entidades Promotoras y Partícipes, Partícipes en Suspenso y Beneficiarios, lo lleva a cabo a través del aplicativo on line que la Entidad Gestora ha creado a tal efecto.

#### Conclusiones

Nos encontramos de nuevo, con una obligación que la Administración deriva hacia las empresas, que suficientes cargas sociales y administrativas soportan en un entorno económico en constante cambio, con subidas de precios en materiales, combustibles y otras materias primas, que hace imposible el tener un control de la cuenta de resultados y de las previsiones a medio y largo plazo.

Además, esta medida conlleva el hacer frente a unos atrasos no previstos, y que salen de las previsiones habituales de provisionar una subida salarial en Convenio.

Desde la Administración ser "venden" como medidas positivas y fruto de la negociación colectiva y el acuerdo, negociación y acuerdo que afecta a todas las organizaciones por igual y que no todas parten de la misma situación económica.

Se hace recaer sobre la empresa, dado que las aportaciones salen de las empresas y no se esperan aportaciones privadas de las personas en plantilla, el sostenimiento del sistema de pensiones, aspecto que debe recaer en la Administración y no en las entidades privadas.

Unido a esta "crítica" a la medida del Plan de Pensiones de Empleo simplificado en el sector de la Construcción, podemos añadir otras como:

- Las aportaciones no mejoran el salario
- Se añade una nueva carga de cotización a las empresas
- No son medidas que incentiven ni fiscalmente a empresas ni a personas para realizar aportaciones privadas
- El esfuerzo del Plan recae en la empresa privada
- Se crean entidades paralelas a la Administración, como son la Entidad Gestora y la Comisión de Control
- La empresa cuenta con una obligación laboral añadida, unas cargas administrativas para su personal y un riesgo sancionador ante otro riesgo laboral por incumplimiento.

Finalmente señalar, que esta medida puede ser el comienzo, y así está en otras mesas negociadoras, de buscar que las empresas aporten al sistema de pensiones que debido a situaciones demográficas, cada vez languidece más en su previsión de creación inicial, por tanto quedamos a la espera de que en próximos sectores, puedan llegar estas medidas y como serán aplicadas.

# OPTIMIZA TUS RECURSOS HUMANOS: LA VENTAJA COMPETITIVA DE LA CONSULTORÍA EXTERNA



**ALICIA CALLEJA CÁMARA**  
CONSULTORA RECURSOS HUMANOS

En el actual y competitivo mundo empresarial, las pequeñas y medianas empresas se enfrentan a muchos e importantes desafíos donde la gestión eficiente de sus equipos y de los procesos de Recursos Humanos se torna como algo imprescindible. Y por qué no, como un gran desafío. Otro reto importante es la manera de atraer y retener talento para incrementar su competitividad. Es aquí donde el apoyo de un servicio de consultoría externa de personas y talento marca la diferencia de forma significativa, siempre que se trabaje desde la profesionalidad, la dedicación y el compromiso.

Entre los beneficios más importantes que podemos obtener para nuestra empresa por interesarnos y contar con un servicio externo especializado en RRHH, podemos destacar ese Expertise Especializado. Es decir, contar con consultores de RRHH externos que estén altamente capacitados y tengan experiencia diversa en diferentes sectores y empresas, con objeto aportar un enfoque innovador y estratégico a las situaciones y desafíos que se dan habitualmente en el entorno empresarial y de personas.

El ahorro de tiempo y recursos es un indicador fundamental, ya que la gestión eficiente de los procesos de personas y RRHH demanda tiempo, dedicación y especialización; y por tanto una carga importante de recursos significativos. Al externalizar esta función hacia consultores especializados, el equipo interno de la compañía se concentra más en las actividades específicas del negocio para las que son y están profesionalizados, donde aportan valor, aumentando así la productividad y la eficiencia general.

Las necesidades de RRHH de una empresa pueden cambiar rápidamente debido al crecimiento, los cambios en el mercado o las regulaciones laborales; que en muchas ocasiones resultan complejas de entender para el/la em-

presario/a y para el equipo de dirección de la entidad, o directamente son ajenas al mismo. Es por ello que desde el área de consultoría de RRHH destacamos por la adaptabilidad y la flexibilidad, pudiendo adaptarnos rápidamente a estas fluctuaciones y cambios, entendiendo la legislación, y brindando soluciones ágiles y flexibles para cada situación.

**Al externalizar esta función hacia consultores especializados, el equipo interno de la compañía se concentra más en las actividades específicas del negocio para las que son y están profesionalizados, donde aportan valor, aumentando así la productividad y la eficiencia general.**

Otra área importante que se trabaja desde la consultoría especializada de personas es el necesario enfoque estratégico, es decir caminar de la mano de la dirección para entender su misión e interiorizar sus objetivos. Todo ello enfocado en elaborar un plan que contemple una estrategia global del proyecto, con hitos de consecución, temporalidad, costes e indicadores, entre otros. Es decir, ser partners del negocio junto con la dirección. Estas estrategias que pueden estar basadas en la reorganización de la estructura, la adaptación de los procesos a las necesidades actuales, o bien al desarrollo de procesos de personas; sirven para desarrollar e implementar estrategias a largo

plazo que impulsen el crecimiento y el éxito de la empresa, de una forma estructurada y estratégica para alcanzar objetivos, medir e identificar el error y/o anticiparlo si fuera necesario. Esta perspectiva especializada en talento, externa y objetiva aporta ideas innovadoras y soluciones efectivas.

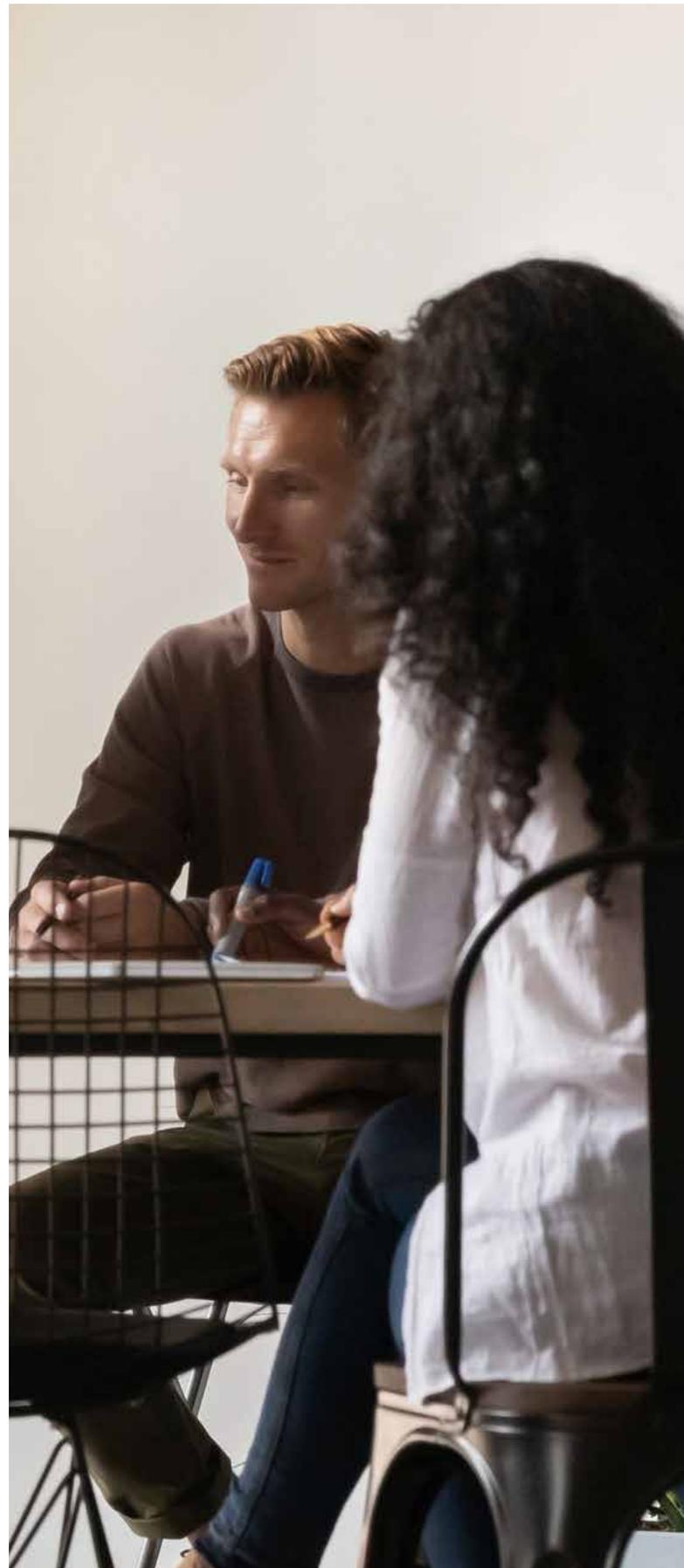
**El cumplimiento de la legislación y las normativas legales establecidas, con el objetivo de garantizar el Cumplimiento Normativo y reducir riesgos y sanciones, es fundamental para cualquier empresa.**

La gestión de la comunicación y la optimización de cómo se comunica desde la dirección son áreas fundamentales que se abordan en la consultoría de RRHH de alto nivel. En este sentido, es fundamental comprender el estado actual de la plantilla, así como el pulso y clima laboral que prevalecen. Posteriormente, hay que proceder al análisis de los canales de comunicación utilizados por la dirección y aquellos disponibles para los/as empleados/as. Es de suma importancia involucrar a la plantilla en los resultados de la compañía, a través de la comunicación de sus objetivos y de resultados, especialmente en aquellos que tienen un impacto directo en sus funciones.

El desarrollo efectivo de la comunicación interna implica utilizar canales adecuados que cumplan con los objetivos de transmitir el mensaje de manera clara y comprensible, asegurando que se obtenga el resultado esperado y sea válido para todos los involucrados.

El cumplimiento de la legislación y las normativas legales establecidas, con el objetivo de garantizar el Cumplimiento Normativo y reducir riesgos y sanciones, es fundamental para cualquier empresa. En ausencia de este servicio especializado e interno en la empresa, los/as asesores/as externos especializados en derecho laboral y gestión de personas se mantienen al día con las normativas vigentes, lo que permite una ayuda importante en la implementación de políticas y procedimientos que cumplan con los estándares legales, minimizando así los riesgos y asegurando la sostenibilidad de la empresa

Así, contar con un servicio de consultoría de en gestión de personas y políticas de desarrollo de recursos humanos externo no solo libera de la carga operativa de la gestión del talento, sino que aporta valor y resultados altamente beneficiosos, permite el acceso a expertise especializado, mejores prácticas actualizadas, cumplimiento normativo y soluciones estratégicas que impulsarán el crecimiento y la competitividad de las empresas en un mercado en constante evolución. Si bien, lo imprescindible es contar con equipos y profesionales especializados y experimentados en cada una de estas áreas, quienes aportarán esa ventaja competitiva en los procesos que lideren y ejecuten.



# LA FISCALIDAD INDIRECTA DE LAS APORTACIONES DE INMUEBLES EN LAS OPERACIONES SOCIETARIAS



**ALBERTO MANGAS RUBIO**  
ÁREA FISCAL

Existen varias fórmulas para inyectar capital en una sociedad que necesita ese aporte para crecer y alcanzar sus metas y objetivos.

Tradicionalmente, la forma más utilizada son las aportaciones dinerarias. La fiscalidad de las aportaciones así realizadas carece de especial trascendencia; no ocurre lo mismo cuando los socios deciden aportar a la sociedad un activo no monetario, como puede ser un inmueble.

En estos casos, la fiscalidad tiende a complicarse por la posibilidad de que afloren plusvalías o minusvalías en sede del aportante y sobretodo, por la concurrencia de varios impuestos indirectos en la misma operación.

Dada la complejidad de la materia, en las siguientes líneas nos centraremos en la fiscalidad indirecta de las aportaciones no dinerarias en las que el elemento que se aporta a la sociedad es un inmueble.

## Tributación de la operación por el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados

En relación con el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados debemos tener presente lo dispuesto en los artículos 19.1.1ª y 19.2, 21 y 45.1. B (apartados 10 y 11) del Real Decreto Legislativo 1/1993, de 24 de septiembre por el que se aprueba el Texto Refundido del Impuesto, en adelante, TRLITPAJD.

El artículo 19 del TRLITPAJ define el **hecho imponible** del impuesto en su modalidad de "Operaciones societarias"

indicando como operaciones sujetas las operaciones de constitución de sociedades, el aumento y disminución de su capital social y la disolución de sociedades y por el contra, como operaciones no sujetas, las operaciones de reestructuración.

Para saber qué debemos entender como "**operaciones de reestructuración**" a efectos del Impuesto, debemos acudir al artículo 21 del mismo texto legal, que las define mediante la remisión a la normativa del Impuesto sobre Sociedades, en concreto, a los artículos 83 y 94 del Texto Refundido del IS, hoy en día los artículos 76 y 87 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades.

Por tanto, si nuestra operación de aportación de inmueble cumple los requisitos del régimen especial del capítulo VII (título VII) de la LIS, automáticamente resultará **no sujeta a la modalidad de operaciones societarias del Impuesto**.

Dadas las reglas de incompatibilidad del Impuesto, la no sujeción a operaciones societarias trae consigo la sujeción automática a la modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas.

Sin embargo, como lo que ha pretendido el Legislador es evitar que la fiscalidad sea un obstáculo para este tipo de operaciones, esta regla de no sujeción de las operaciones especiales de reestructuración ha sido completada con una **exención en las otras dos modalidades del impuesto**: transmisiones patrimoniales onerosas y actos jurídicos documentados (1).

(1) Véase artículo 45.1.B) apartado 10 "B) Estarán exentas: 10. Las operaciones societarias a que se refieren los apartados 1.º, 2.º y 3.º del artículo 19.2 y el artículo 20.2 anteriores, en su caso, en cuanto al gravamen por las modalidades de transmisiones patrimoniales onerosas o de actos jurídicos documentados".

### ¿Qué ocurriría si a mi operación no le es aplicable el Régimen especial?

En el supuesto de que nuestra operación no cumpliera alguno de los requisitos de los artículos 87 y 89 de la LIS, o el aportante decidiese no acoger la aportación al Régimen especial, la aportación así planteada resultaría sujeta a la modalidad de operaciones societarias, por imperativo del art 19.1 1ª TRITPAJD, pero exenta en virtud de lo dispuesto en el apartado 11 del artículo 45.I.B) del Texto Refundido.

Como podemos observar, **en todo caso** las operaciones de constitución o ampliación de capital por medio de la aportación de inmuebles **no van a resultar gravadas por ninguna de las modalidades** del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, resulte o no de aplicación, el Régimen Especial del Capítulo VII del Título VII de la Ley del Impuesto sobre Sociedades.



### Caso especial: constitución de sociedad o ampliación de capital aportando un inmueble hipotecado

En los supuestos de aportaciones societarias de **inmuebles gravados con una hipoteca** la fiscalidad se complica puesto que, además de la constitución o ampliación de capital en sí, se produce la transmisión de una deuda asociada al inmueble. Por ello, nos podría surgir la duda de si en este tipo de operaciones hay un único hecho imponible o dos diferenciados.

Una parte de la Doctrina apuntaba que, junto con la propia constitución o ampliación de capital, en estos supuestos se

producía un negocio jurídico independiente consistente en la adjudicación expresa del inmueble en pago de la asunción de la deuda. Esta última operación resultaría sujeta a la modalidad de Transmisiones Patrimoniales Onerosas, por los inmuebles que se entregan al asumir la deuda hipotecaria.

**En los supuestos de aportaciones societarias de inmuebles gravados con una hipoteca la fiscalidad se complica puesto que, además de la constitución o ampliación de capital en sí, se produce la transmisión de una deuda asociada al inmueble. Por ello, nos podría surgir la duda de si en este tipo de operaciones hay un único hecho imponible o dos diferenciados.**

Desde 2002 la Dirección General de Tributos ha venido afirmando la existencia de dos convenciones exigiendo, por un lado, la tributación de la constitución/ampliación de capital por la modalidad de operaciones societarias y por otro, la liquidación del impuesto en la modalidad de Transmisiones Patrimoniales Onerosas por la parte de la deuda pendiente asumida (2).

Sin embargo, durante unos años **esta cuestión no fue pacífica**, dado que los Tribunales Superiores de Justicia dieron respuestas contradictorias. Los Tribunales Superiores de Andalucía y Valencia eran partidarios de la teoría del hecho imponible único y consideraban la existencia de una sola operación sujeta por la modalidad de operaciones societarias, siendo ésta, la constitución o ampliación de capital.

Por contra, las Salas de Madrid o Málaga, afirmaban la existencia de dos hechos imponibles claramente diferenciados, asumiendo el criterio sentado por la DGT en sus consultas.

Así las cosas, el **Tribunal Supremo** se pronunció en casación y **fijó Doctrina a favor de la tesis del doble hecho imponible**.

Para el Alto Tribunal la constitución o ampliación de capital mediante la aportación de inmuebles hipotecados produciéndose la asunción de la deuda pendiente por la sociedad, supone la existencia de dos convenciones sujetas una a la modalidad de Operaciones Societarias y otra, a la modalidad de Transmisiones Patrimoniales Onerosas (3).

(2) Véase Resoluciones de la Dirección General de Tributos número 1846-02 de fecha 26 de noviembre de 2002 o la número 252-05 de fecha 15 de septiembre de 2005.

(3) Véase: Sentencia del Tribunal Supremo 1105/2020 (Sala de lo contencioso), de 18 de mayo de 2020 (recurso 6263/2017); Sentencia del Tribunal Supremo 962/2020 (Sala de lo contencioso), de 18 de mayo de 2020 (recurso 3205/2017) y Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo contencioso), de 17 de septiembre de 2020 (recurso 2378/2019).

La razón principal por la que el TS se decanta por esta teoría es que a su juicio no hay ningún obstáculo legal para que la primera operación (suscripción del capital) se produzca sin que tenga lugar la segunda (asunción del préstamo hipotecario) o dicho de otro modo, es perfectamente posible que el inmueble hipotecado se aporte a la sociedad sin que ésta asuma el préstamo hipotecario.

Por consiguiente, cuando se produzca la aportación de un inmueble gravado con una hipoteca y la sociedad receptora asuma la deuda pendiente, tendremos **dos hechos impositivos sujetos por el ITP y AJD**.

Uno sería la **constitución o ampliación de capital** sujeto a la modalidad de operaciones societarias y exento en virtud del artículo 45.I.B.11 TRLITPAJD, o directamente, resultaría no sujeto si optamos por la aplicación del régimen especial de reestructuraciones empresariales del capítulo VII.

**Si quien realiza la aportación a la sociedad es una persona física que aporta un inmueble de su patrimonio personal, la operación no resultaría sujeta a IVA, al tratarse de un elemento no integrado en el patrimonio empresarial del aportante.**

Por su parte, la **asunción de la deuda** resultaría gravada por la modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas y no exenta.

En cuanto a la **base imponible**, quedaría sujeta a la modalidad de operaciones societarias el valor nominal del capital constituido o ampliado; mientras que el importe de la deuda asumida por la sociedad constituiría la base gravada a la modalidad de transmisiones patrimoniales.

**¿Cuál sería el tratamiento a efectos de IVA en estas operaciones?**

Respecto al IVA, la aportación de un inmueble a una sociedad supone una **entrega que puede resultar sujeta a este Impuesto**.

En las aportaciones no dinerarias, la sujeción a IVA dependerá de la condición del aportante y de si lo aportado constituye una rama de actividad.

Como el objeto de este artículo es analizar la tributación indirecta de las aportaciones de inmuebles que no constituyen una rama de actividad, no vamos a entrar a analizar el supuesto de no sujeción a IVA de las transmisiones de unidades productivas del artículo 7.1 de Ley de IVA.

Si se trata de una sociedad que aporta un inmueble afecto a la actividad, la aportación así realizada, tendrá la naturaleza de entrega sujeta a IVA, por aplicación del artículo 8 dos 2º de la Ley de IVA.

Por otro lado, si quien realiza la aportación a la sociedad es una persona física que aporta un inmueble de su patrimonio personal, la operación no resultaría sujeta a IVA, al tratarse de un elemento no integrado en el patrimonio empresarial del aportante.

Llegados a este punto, cabría mencionar que en el caso en el que el aportante fuera el promotor del inmueble la aportación al capital resultaría sujeta y no exenta de IVA, y en cuyo caso sí se tendría que liquidar IVA (4).

Centrándonos en los supuestos en los que la **aportación resulta sujeta a IVA** y el socio aportante no fuera el promotor del inmueble, tendremos que valorar si procede la aplicación de alguna de las exenciones del artículo 20 LIVA. En concreto y como ocurrirá en la mayoría de los casos, la aportación del inmueble a la sociedad no tendrá la consideración de primera entrega lo cual supondrá la aplicación del artículo 20 Uno 22º de la Ley de IVA y la operación pasaría a estar sujeta a IVA pero exenta (5).

Como ya sabemos, las exenciones del apartado 22º son susceptibles de renuncia resultando así, la **operación sujeta y no exenta** y aplicándose la regla de **inversión del sujeto pasivo** del artículo 84 Uno 2º letra e de la Ley.

**La más importante de las razones la encontramos en el artículo 107 de la Ley de IVA que contempla un supuesto especial de regularización de cuotas de IVA soportadas en la adquisición de bienes de inversión.**

Aunque a priori, el ejercicio de la opción por la renuncia parezca que no tiene mayor trascendencia puesto que de una forma u otra no vamos a liquidar IVA, bien por resultar exenta o bien por aplicar la regla de inversión del sujeto pasivo, la cuestión no es baladí.

(4) Resolución de la Dirección General de Tributos número 2345-1997, de 13 de noviembre de 1997.

(5) El concepto de primera entrega a efectos de IVA viene recogido en el apartado 22º del artículo 20 de la Ley de IVA. En general, se considerará primera entrega la realizada por el promotor que tenga por objeto una edificación cuya construcción o rehabilitación esté terminada, sin perjuicio de la regla especial de entrega tras la utilización ininterrumpida durante al menos dos años.

La más importante de las razones la encontramos en el artículo 107 de la Ley de IVA que contempla un supuesto especial de **regularización de cuotas de IVA soportadas en la adquisición de bienes de inversión.**

Si realizamos una aportación de un inmueble que esté exenta de IVA dentro del período de regularización (nueve años siguientes a la adquisición para el caso de los inmuebles) estaremos obligados a regularizar las cuotas soportadas en la adquisición teniendo en cuenta que el porcentaje de prorrata es del 0% tanto en el año en el que se realiza la aportación como en los que resten del período de regularización.

#### **Un ejemplo que nos habremos encontrado en varias ocasiones.**

Supongamos una persona física que adquiere un local de negocio con la intención de alquilarlo. En la compra renuncia a la exención de IVA y aplica la inversión del sujeto pasivo, liquidando únicamente actos jurídicos documentados al 1% o 1,5% según el territorio.

Un tiempo después, pongamos tres años más tarde, decide constituir una sociedad a la que aporta ese local.

En este caso, en la escritura de aportación del inmueble será imperativo optar por la renuncia a la exención de IVA para evitar que se active esta regla de regularización es-

pecial del IVA, y que el aportante tuviera que devolver 7/10 de la cuota de IVA soportada y deducida en la adquisición del inmueble.

#### **¿Y qué pasa con la Plusvalía municipal?**

El Impuesto de Incremento del Valor del Terreno de Naturaleza Urbana, más conocido como "plusvalía" se devenga con motivo de la transmisión de terrenos de naturaleza urbana. Por tanto, la aportación de un inmueble a una sociedad conlleva a priori, el devengo de este impuesto.

No obstante, la Disposición adicional segunda de la Ley del Impuesto sobre Sociedades exime de tributación por este Impuesto a las transmisiones de terrenos urbanos que deriven de operaciones a las que resulte aplicable el régimen especial recogido en Capítulo VII del Título VII de esa Ley.

Sin embargo, se establece una excepción a esta regla que afecta a los **terrenos** que se aporten a una sociedad y **no estén integrados en una rama de actividad**, todo ello con independencia de que la operación esté amparada por el régimen especial de reestructuraciones empresariales.

En consecuencia, podemos concluir que en todas las aportaciones de inmuebles que no constituyan o formen parte de una rama de actividad, **se va a producir el devengo de la plusvalía municipal.**



# BATUZ-TICKET BAI



**ANGELA GARCÍA MARTÍN**  
ÁREA FISCAL



**PAULA BALLARÍN GIRAL**  
ÁREA FISCAL

## ¿QUÉ ES TICKETBAI?

La facturación electrónica en País Vasco comenzó en 2020 como un proyecto común entre las tres haciendas forales, bajo la denominación de TicketBAI.

Este proyecto pretende establecer un control de las obligaciones tributarias, ayudar a la lucha contra el fraude fiscal y mejorar la asistencia al contribuyente.

Actualmente, en las provincias de Álava y Guipúzcoa, todos los contribuyentes que ejercen actividades económicas ya se encuentran adheridos a sistema Ticketbai.

**La facturación electrónica en País Vasco comenzó en 2020 como un proyecto común entre las tres haciendas forales, bajo la denominación de TicketBAI.**

## ¿QUÉ ES EL SISTEMA BATUZ?

Respecto a la provincia de Vizcaya, existe un proyecto más amplio, conocido como el sistema Batuz.

Batuz es un proyecto de control de tributación, que afecta a los particulares y empresas que ejerzan una actividad económica en el territorio de Bizkaia.

Se compone de tres elementos básicos:

### 1º TicketBAI:

Las facturas deben de cumplir con una serie de características, así como remitirse instantáneamente a Hacienda. Por ello, es obligatorio el uso de un software. Ya sea el facilitado por la propia diputación o a través de algún otro programa acreditado para ello.

En cuanto a las características mencionadas anteriormente, las facturas se emitirán incluyendo un código QR y un identificativo TicketBAI, los cuales garantizan una transparencia frente a los clientes.

Cabe destacar la importancia de la imposibilidad de modificar las facturas una vez emitidas, impidiendo realizar cualquier modificación al respecto: no está permitido editar ni fecha ni número de factura, ya que el programa únicamente permite emitir facturas de forma correlativa.

### 2º LROE:

El segundo componente es el Libro Registro de Operaciones Económicas, más conocido como LROE. Deberá suministrarse a Hacienda el modelo 240 (modelo 140 para autónomos), por el cual se remiten todas las facturas recibidas.

### 3º BORRADORES:

Por último, y gracias al continuo suministro de información, la Hacienda Foral facilitará borradores de las decla-

raciones, con el fin de facilitar el cumplimiento de las obligaciones tributarias.

### ¿CUÁL ES EL CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN?

El calendario de implantación en Vizcaya ha sufrido varios cambios, actualmente está aprobado el calendario definitivo. Lo que se pretende y se prevé es que, para el 1 de enero de 2026, todas las personas o entidades que realicen actividades económicas estén adheridas al sistema.

### ¿CUÁLES SON LOS INCENTIVOS FISCALES?

El proceso de adaptación y adhesión a este nuevo sistema de facturación ha venido motivado por diversos beneficios fiscales para los contribuyentes.

Ha sido necesario adaptar las condiciones y el método de trabajo dentro de las empresas. Debido a ello, en las tres provincias se ha estado ofreciendo una deducción del 30% en cuota íntegra (en líneas generales) sobre los gastos incurridos en la adaptación de las empresas al nuevo sistema.

Además, en Vizcaya también han tratado de incentivar la adhesión durante el periodo voluntario con medidas de un 10% de reducción en base.

**Ha sido necesario adaptar las condiciones y el método de trabajo dentro de las empresas. Debido a ello, en las tres provincias se ha estado ofreciendo una deducción del 30% en cuota íntegra (en líneas generales) sobre los gastos incurridos en la adaptación de las empresas al nuevo sistema.**

Tras unos años de cambios y adaptaciones, nos encontramos en un nuevo punto de partida, con nuevos métodos de trabajo, los cuales se han implementado perfectamente en nuestro día a día.



# LA PESADILLA DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS ADMINISTRADORES



**ALFONSO SEGOVIA LEZA**  
SOCIO ÁREA FISCAL

Si ha existido un asunto litigioso en los últimos años, este ha sido el de la retribución de los Administradores y la teoría del vínculo. Desde que se conociera la famosa **sentencia "Mahou"**, de fecha 13 de Noviembre de 2008, la Administración Tributaria se ha estado enriqueciendo injustamente, hasta que por fin ya en el ejercicio 2023 y 2024, han llegado las diferentes resoluciones de tribunales que han puesto orden en este desatino de tantos años.

Y es que la AEAT *-ya que, en las Diputaciones Forales, este asunto ha sido en general una cuestión pacífica-*, se ha empleado a Fondo para estrangular a los contribuyentes con este asunto, levantando miles de actas, que en su mayoría han devenido firmes, por lo que difícilmente se va a poder recurrir muchos actos, que incluso se encuentran prescritos fiscalmente.

La problemática deviene de la retribución que estaban percibiendo los administradores en aquellas sociedades en que sus Estatutos Sociales no contemplaban la retribución de los mismos, y, por tanto, la Administración Tributaria entendía que nos encontrábamos ante una liberalidad. Y para fortalecer esta situación, el Tribunal Supremo impuso la teoría del vínculo, por lo que daba igual el concepto por el que el administrador recibiera sus percepciones. Todas las funciones directivas añadidas a las de administrador, quedaban subsumidas en estas últimas, por lo que cualquier percepción directiva quedaba automáticamente recogida como una liberalidad.

Ante en lo que, en mi opinión, es una de las mayores barbaridades de los últimos tiempos, dado que qué gasto es más necesario en una compañía que los de dirección y gestión

de la misma, se procedía automáticamente a considerar como gasto no deducible en el impuesto sobre sociedades, dichas retribuciones, realizando el ajuste permanente en el impuesto, lo que suponía aumentar la base imponible del mismo, y tributar, por tanto, por dichos gastos como si no existieran. Y adicionalmente, el administrador tributaba en su declaración de IRPF por la percepción de dichos rendimientos. (sic).

Y es que hasta el ejercicio 2014, el legislador no comenzó a dar una solución al problema, si bien, todo se tornó nuevamente en un mar de problemas.

Así, se produjo la redacción de la Ley 27/2014, que pretendía resolver esta situación, incluyendo la retribución de los administradores por su desempeño en las funciones de dirección, fuera de lo que se consideraba una liberalidad. Pese a ello, mediante la inclusión del artículo 15 apartado f), citaba que no son gastos deducibles aquellos contrarios al ordenamiento jurídico. Y esto abrió nuevamente la caja de Pandora. Y ello, porque entendemos que el legislador estaba pensando en actos no administrativos, como entendió posteriormente la Administración, sino en actuaciones contraria a derecho, como por ejemplo los sobornos. Y esto, quedo mucho mejor recogido en los textos forales del impuesto sobre sociedades, donde se recoge explícitamente como gastos no deducibles los sobornos.

Pero la Administración entendió como contrario a derecho el hecho de que no se recogiera en los Estatutos Sociales de la mercantil la retribución de los Administradores, por lo que lo recogido en el artículo 15 con respecto a la liberalidad de la retribución de los administradores, que-

daba automáticamente eliminado con los “actos contrarios a derecho”.

Nuevamente volvieron a correr ríos de tinta sobre este aspecto; artículos de opinión, algunas sentencias de tribunales, pero la Administración seguía abriendo Actas a las mercantiles que inspeccionaba anulando como gasto dichas retribuciones.

Y aparece la Resolución del TEAC de 17 de Julio de 2.020, aplicando nuevamente la teoría del vínculo, para que dichas retribuciones no sean deducibles. Exige que el cargo quede expresamente recogido en los Estatutos como retribuido y debe de contemplar asimismo la forma de retribución.

Pero la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de Febrero de 2018, empieza a abrir una puerta para cancelar la teoría del vínculo. En dicha sentencia, se diferencian las funciones directivas que pueda llevar a cabo un administrador, de las propias de administrador, por lo que las primeras no dependen de una previsión estatutaria, lo que empieza a desmontar la teoría del vínculo.

A partir de la modificación de la LIS de 2014, la DGT había venido interpretando la teoría del vínculo, considerando deducibles las retribuciones que percibe el administrador único de una sociedad por el ejercicio de funciones de alta dirección distintas a las correspondientes al cargo de administrador, aun cuando dicho cargo sea gratuito según los estatutos (CV 3104-16, de 5 de julio y CV 1417-19, de 12 de junio de 2019).



Pero los requisitos mercantiles, quedan recogidos en la sentencia del TS de 26 de Febrero de 2.018, exigen en la fijación de las retribuciones, que se registre constancia estatutaria en base a lo dispuesto en el artículo 217 del TR LSC.

Por tanto, a partir de este momento ya empieza a distinguirse entre funciones directivas de un administrador y las propias del cargo de Administrador, empezando a resolver la problemática de la teoría del vínculo.

Ya en el ejercicio 2022, se produce una cuestión prejudicial desde la República Checa en el TJUE, que resuelve en ST-JUE de 5 de Mayo, en la que se discute sobre la prestación de servicios laborales de personal de alta dirección en el que también ocupa el cargo de consejero, manteniendo que:

*el TJUE concluye en su fallo que “los artículos 2, apartado 2, y 12, letras a) y c), de la Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, en su versión modificada por la Directiva (UE) 2015/1794 del Parlamento europeo y del Consejo, de 6 de octubre de 2015, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una jurisprudencia nacional según la cual una persona que ejerce, en virtud de un contrato de trabajo válido con arreglo al Derecho nacional, de forma acumulativa las funciones de director y de miembro del órgano estatutario de una sociedad mercantil no puede ser calificada de trabajador asalariado, en el sentido de dicha Directiva, y, por lo tanto, no puede disfrutar de las garantías previstas por esa Directiva.*

Como se aprecia, la evolución de los tribunales en estos últimos ejercicios, han ido avanzando hacia el final de la teoría del vínculo.

**Así, el propio Tribunal Supremo, en su sentencia de 2 de Noviembre de 2.023, junto a la previa de 27 de Junio de 2023, ha ratificado el cambio de criterio ya operado en junio de ese mismo año en relación con la denominada teoría del vínculo y la deducibilidad en el Impuesto sobre Sociedades de las retribuciones de los administradores sociales.**

Así, el propio Tribunal Supremo, en su sentencia de 2 de Noviembre de 2.023, junto a la previa de 27 de Junio de 2023, ha ratificado el cambio de criterio ya operado en junio de ese mismo año en relación con la denominada teoría del vínculo y la deducibilidad en el Impuesto sobre Sociedades de las retribuciones de los administradores sociales.

Por fin, después de 15 años de litigiosidad asociada a esta cuestión, el Tribunal Supremo, inicialmente en Sentencia de 27 de junio y ahora con la de 2 de noviembre de 2023, aclara la situación con un cambio rotundo y totalmente opuesto al de los ejercicios precedentes.

Así, citando al Tribunal Supremo en esta nueva Sentencia, “*sea o no aplicable la llamada doctrina del vínculo, lo que resulta indiscutible es que la retribución satisfecha al Director General de la sociedad, con contrato laboral de alta dirección, **cuyas notas de dependencia y ajeneidad no ofrecen dudas**, que, al mismo tiempo, **forma parte como vocal del Consejo de Administración**, y que, además, no es socio de la sociedad, no puede calificarse de liberalidad, en ninguno de los posibles sentidos del término, razón por la que resultaba incorrecta la ubicación en esta categoría el motivo excluyente de la deducibilidad del gasto*”.

Y, se sigue diciendo “*resultaría absurdo que los administradores que, además, llevaran a cabo funciones o tareas encomendadas por la empresa, real y efectivamente realizadas y al margen de la función de administrador social, **tendrían que acometer su desempeño de un modo también gratuito o, cuando menos, sin posibilidad para el pagador de deducir el gasto correspondiente**, lo cual, si llevamos al extremo la teoría del vínculo esgrimida por el Abogado del Estado, nos **conduciría a conclusiones claramente absurdas***.”

**No está mal. Quince años de litigiosidad para reconocer esta obviedad. Habría que conocer el volumen de las actas de inspección y los montantes de recaudación de la AEAT por este concepto y motivo.**

Por último, el TS entiende que “en el caso que se examina, al no existir ninguna duda de que el Director General de la sociedad, que al mismo tiempo forma parte como vocal de su Consejo de Administración, realiza esa dualidad de funciones (...) **y siendo esa prestación de servicios real, efectiva y no discutida, la conclusión que se alcanza es que la retribución percibida, cualquiera que sea su naturaleza, no puede ser calificada como una liberalidad.**”

En conclusión, tras esta Sentencia podemos dar por zanjada la cuestión: son deducibles en el IS de las entidades las retribuciones satisfechas a los trabajadores con contrato laboral de alta dirección que, al mismo tiempo, formen parte de los Consejos de Administración, siempre y cuando correspondan con una prestación de servicios reales y efectivos.

En los últimos meses, una nueva sentencia de casación del TS, de 18 de Enero de 2024, acaba finalmente con la teoría del vínculo y con la no deducibilidad de la retribución de los Administradores por el hecho de no estar recogidos en los Estatutos Sociales. Igualmente, la sentencia de 20 de Febrero de 2024, va en la misma línea argumental. **Por tanto, queda fijada la jurisprudencia en este sentido.**

Finalmente, indicar que la propia Administración a través de la resolución del TEAC de fecha 22 de Abril de 2024, ya ha trasladado la propia doctrina del TS a sus resoluciones en este sentido.

Por lo que después de estos últimos cambios, creo y espero que por fin haya acabado “la pesadilla de la retribución de los administradores.”



# UN PASO MÁS EN LA REGULACIÓN Y PROTECCIÓN DE LAS INDICACIONES GEOGRÁFICAS Y DENOMINACIONES DE ORIGEN PROTEGIDAS



**JAVIER PÉREZ-ITARTE**  
SOCIO ÁREA JURÍDICA · ABOGADO

A pesar de la consistencia actual del régimen de Indicaciones Geográficas Protegidas (IGP) de la Unión Europea, su impacto sociocultural y agrario-alimentario en la sociedad ha mostrado que hay margen de mejora y refuerzo. Principalmente en búsqueda de un suministro de alimentos de alta calidad que proteja el patrimonio gastronómico y local del conjunto de la Unión.

El pasado 23 de abril de 2024, el Diario Oficial de la Unión Europea publicó el nuevo *Reglamento 2024/1143 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre indicaciones geográficas para vinos, bebidas espirituosas y productos agrícolas*, diferentes regímenes de calidad de los productos agrícolas, y términos de calidad facultativos para dichos productos.

Este reglamento tiene considerable importancia no solo porque modifica los Reglamentos (UE) 1308/2013, (UE) 2017/1001 y (UE) 2019/787, sino porque también y especialmente deroga el *Reglamento (UE) 1151/2012* que venía sirviendo de base para la protección de las Indicaciones Geográficas y Denominaciones de Origen Protegidas.

El nuevo texto, recogido en 97 artículos y cuatro Anexos, simplifica y agiliza los procedimientos de registro de las Indicaciones Geográficas, estableciéndose un plazo máximo de seis meses para el examen por parte de la Comisión de las nuevas solicitudes de registro.

Asimismo, otorga más poder y responsabilidad a los productores en la toma de decisiones, que podrán prevenir o contrarrestar cualquier medida o práctica comercial que vaya en detrimento de la imagen y el valor de sus productos, incluida la devaluación de las prácticas de comercialización y la reducción de los precios. Para ello, las autoridades nacionales tendrán que adoptar medidas ad-

ministrativas y judiciales para prevenir e impedir el uso ilegal de las indicaciones geográficas también en el comercio digital. A tal fin, los dominios que hagan un uso ilegal de las indicaciones geográficas serán clausurados o se limitará su acceso a través del bloqueo geográfico. Para ello, la Oficina de Propiedad Intelectual de la Unión Europea (EUIPO) establecerá un sistema de alerta para dominios.

**El nuevo texto, recogido en 97 artículos y cuatro Anexos, simplifica y agiliza los procedimientos de registro de las Indicaciones Geográficas, estableciéndose un plazo máximo de seis meses para el examen por parte de la Comisión de las nuevas solicitudes de registro.**

En aras de una mayor transparencia, el Reglamento también exige la inclusión del nombre del fabricante en la etiqueta, en el mismo campo de visión para el consumidor, que la indicación geográfica que ampare al producto.

También habrá que tener en cuenta que la nueva norma define que la indicación geográfica de un ingrediente podrá utilizarse en el nombre, etiquetado o incluso en la publicidad de un producto procesado, pero solo (i) si el citado ingrediente se utiliza en cantidad suficiente para conferir una característica esencial al producto final, y (ii) el producto no lleva otro ingrediente comparable al que cuen-

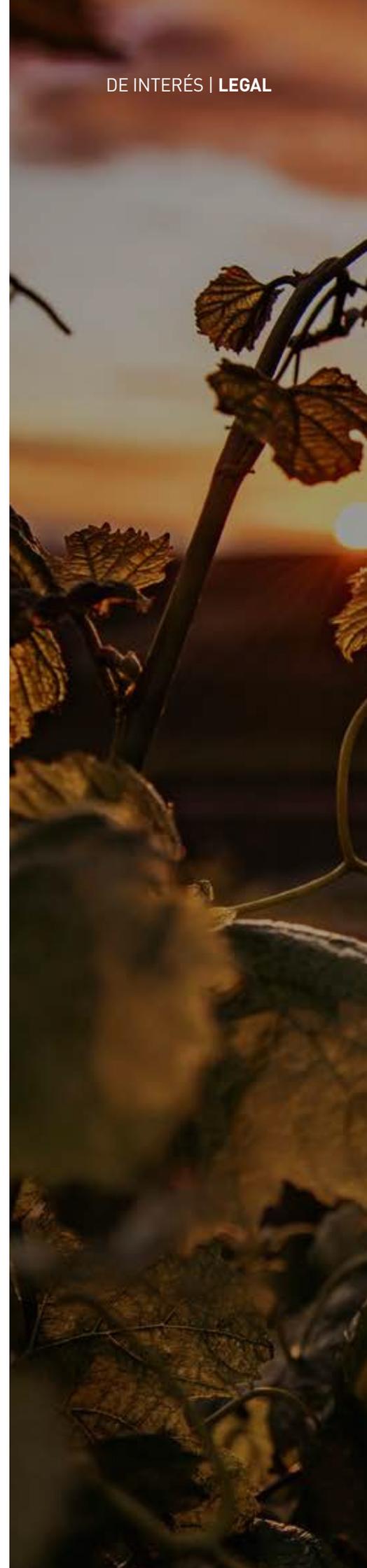
ta con indicación geográfica. En este caso, el porcentaje utilizado del ingrediente protegido deberá incluirse en el etiquetado.

**En aras de una mayor transparencia, el Reglamento también exige la inclusión del nombre del fabricante en la etiqueta, en el mismo campo de visión para el consumidor, que la indicación geográfica que ampare al producto.**

El Reglamento entra en vigor a los veinte días de su publicación, es decir, a partir del mismo 13 de mayo de 2024, con la excepción (i) del artículo 10.4 y 10.5 sobre el proceso nacional de oposición de los Estados miembro de la UE); (ii) del artículo 39.1 sobre la elaboración por los Estados miembros de la lista de operadores que realicen actividades sujetas a obligaciones establecidas en pliegos de condiciones de las indicaciones geográficas protegidas, y (iii) del artículo 45, que se ocupa de la certificación del cumplimiento del pliego de condiciones. Estas excepciones serán de aplicación desde el 1 de enero de 2025.

Actualmente España es el tercer Estado de la Unión Europea en número de figuras de calidad (DOP, IGP y ETG) con 381 inscritas en el registro de la Unión Europea, únicamente por detrás de Italia, que protege 890 figuras, y Francia, con 769 inscripciones. Las 381 figuras españolas se distribuyen en 146 para vinos; 212 para productos agroalimentarios como el queso, las carnes y similares, los pescados, las frutas, las hortalizas y legumbres, así como el aceite de oliva y vinagre, dulces entre los que podemos encontrar los polvorones el turrón o los alfajores o incluso la miel, entre otros; 19 bebidas espirituosas; así como 4 Especialidades Tradicionales Garantizadas (ETG). Esta variedad y multitud de figuras reconocidas, refleja la importancia que el sector agroalimentario tiene en España, y para su sociedad en general.

La entrada en vigor de este Reglamento es y será sin duda un paso más hacia una mayor protección efectiva del derecho fundamental de los productores para que se protejan los derechos de propiedad intelectual e industrial de sus Indicaciones geográficas protegidas, evitando con ello explotaciones de mala fe, aumentando la producción sostenible de sus productos, e informando de manera más clara y transparente a los consumidores de su trazabilidad y procedencia, mientras se garantiza una remuneración justa en la cadena de suministro. Toca ahora ponerla en funcionamiento.





**La entrada en vigor de este Reglamento es y será sin duda un paso más hacia una mayor protección efectiva del derecho fundamental de los productores.**

# EL PLUS DE TRANSPORTE TIENE NATURALEZA EXTRASALARIAL, POR LO QUE NO PROCEDE SU ABONO PARA LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE TELETRABAJO



**ANE ÁLVAREZ JIMÉNEZ**  
ÁREA JURÍDICA · ABOGADA

La **STS 19 de marzo 2024** [rec. 1/2022], reitera doctrina y concluye que el plus de transporte tiene **naturaleza extrasalarial**, lo que excluye que se abone a los teletrabajadores que no prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa y que no tienen que desplazarse a ella.

La cuestión de fondo consiste en determinar si el personal que pasa a la modalidad de teletrabajo tiene derecho a seguir percibiendo el plus de transporte establecido en el artículo 51 del Convenio Colectivo estatal de Contact Center.

La parte recurrente, como base de su petición, argumenta que los trabajadores que pasaron a prestar sus servicios en modalidad de teletrabajo suscribieron un contrato individual sin exclusión del plus de transporte y, por tanto, se había pactado de forma expresa mantener las mismas condiciones laborales. Añade que, en los meses siguientes a partir de que pasaron a la modalidad de teletrabajo algunos trabajadores continuaron percibieron el plus de transporte, hasta que transcurridos aproximadamente un total de 4 meses la empresa dejó de abonarlos de forma generalizada. Y, en última instancia, considera que la relación laboral se rige por la voluntad de las partes.

El Alto Tribunal, ante el conflicto planteado, **recupera la doctrina sobre la naturaleza (salarial o extrasalarial) del plus de transporte previsto en convenio colectivo**, que tiene especial importancia que reseñemos.

En este sentido, la **STS de 16 de abril de 2010** [rec. 70/2009], ya se pronunciaba sobre que “la condición jurídica de salario o de complemento extrasalarial, no depende de la calificación que efectúe el convenio colectivo sino que por imperativo legal que se impone al propio convenio colectivo, toda prestación económica que retribuye el trabajo del empleado debe ser salario puesto que el art. 26.1 cons-

tituye una norma de derecho necesario [...] en su caso, lo que habrá de averiguar es cual sea la naturaleza real de los mismos (los pluses), y ello dependerá, al margen de la denominación que las partes han dado en el convenio, de si los repetidos conceptos remuneran o no de forma efectiva el gasto de transporte o de mantenimiento del vestido del trabajador”. En los mismos términos, la **STS de 16 abril de 2018** [rcud. 24/2017], con cita de las **SSTS 16 febrero 2015** [rcud. 3056/2013] y **7 abril 2015** [rcud. 1187/2014]: “cuando no existe desplazamiento o traslado en términos legales o convencionales por celebrarse el contrato para la prestación de servicios en el lugar que constituía su objeto, “Es precisamente la inexistencia del deber de desplazarse de un centro de trabajo a otro por imposición empresarial el dato que sirve para calificar la naturaleza jurídica de las indemnizaciones pagadas””.

**Los trabajadores que pasaron a prestar sus servicios en modalidad de teletrabajo suscribieron un contrato individual sin exclusión del plus de transporte y, por tanto, se había pactado de forma expresa mantener las mismas condiciones laborales.**

Es más, en sintonía con lo anterior, el Tribunal Supremo, recientemente, se ha pronunciado en la materia, ante supuestos similares. Por un lado, en **STS 514/2022, 1 de junio** [rec. 247/2021], ya arrojaba a la luz a si los teletrabajadores de la mercantil demandada tenían derecho a percibir

el plus de transporte regulado en el art. 51 del II Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center, concluyendo que, el **plus de transporte es extrasalarial**, pues el mismo pretendía compensar los gastos en los que incurren los trabajadores que se desplazan al centro de trabajo de la empresa para prestar servicio y, además, no se había logrado acreditar indicio alguno que permitiera inferir que el referido plus tuviese naturaleza salarial.

**Los trabajadores en modalidad de teletrabajo reciban una compensación por los gastos en que puedan incurrir y que estén relacionados con el uso de herramientas tecnológicas en el desempeño del trabajo a distancia.**

Por último, en esta misma línea, el Tribunal Supremo en reciente pronunciamiento de **11 de enero [rec. 344/2021]**, se demanda el devengo del plus de transporte como **condición más beneficiosa** por el hecho de haber percibido este durante los ocho meses siguientes al haber iniciado los trabajadores a prestar sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo. La sentencia comentada llega a la conclusión de que no se acredita la existencia de condición beneficiosa alguna pues, **no se ha acreditado que exista una inequívoca voluntad empresarial de mantener la percepción de una prestación extrasalarial finalista** cuando no se da el hecho causante del que deviene su pago, lo que se constata, además, por el escaso período de tiempo en el que se ha venido disfrutando (ocho meses).

Por lo tanto, son varias las razones en las que el Tribunal fundamenta su consistente en que el plus de transporte establecido en el artículo 51 del Convenio Colectivo estatal de Contact Center tiene **carácter extrasalarial** y, por ende, aquellos trabajadores que no se desplacen al centro de trabajo para prestar servicios, **no percibirán dicho plus**, pues no hay posibilidad de compensar gastos de desplazamiento.

Como apunte final, es preciso traer a colación el artículo 12.1 de la Ley 10/2021 en relación con el **artículo 7.b) del mismo cuerpo legal, que garantiza que los trabajadores en modalidad de teletrabajo reciban una compensación por los gastos** en que puedan incurrir y que estén relacionados con el uso de herramientas tecnológicas en el desempeño del trabajo a distancia. Compensación que, se hará efectiva según lo dispuesto en el acuerdo individual de trabajo a distancia, ex artículo 7.b) de la Ley 10/2021, sin perjuicio de la regulación que sobre esta materia recoja el convenio colectivo o acuerdo colectivo, ex artículo 12.2 de la Ley 10/2021. Luego, en todo caso, con la adscripción a la modalidad de teletrabajo, el **plus extrasalarial de transporte se vería sustituido por una compensación de los gastos** en los que incurriera el trabajador en el desempeño de su empleo en esta nueva modalidad.

# ¿QUIÉN PUEDE SEGUIR APLICANDO LA DEDUCCIÓN POR ADQUISICIÓN DE VIVIENDA HABITUAL? EL TEAC UNIFICA CRITERIO



**JAVIER MARTÍNEZ FERNÁNDEZ**  
ÁREA FISCAL

La reciente resolución de 22 de abril de 2024, R.G. 765/2023 del Tribunal Económico Administrativo Central, ha unificado el criterio de deducción por adquisición de vivienda habitual.

La **unificación de criterio alcanza** a la deducción por inversión en vivienda habitual en los años o períodos posteriores al 2012 por parte de contribuyentes que hubieran adquirido su vivienda habitual antes del 01 de enero de 2013 y que no hubieran practicado ni consignado tal deducción en ninguno de los años o períodos anteriores al 2013 desde que la adquirieron.

**La unificación de criterio alcanza a la deducción por inversión en vivienda habitual en los años o períodos posteriores al 2012 por parte de contribuyentes que hubieran adquirido su vivienda habitual antes del 01 de enero de 2013 y que no hubieran practicado ni consignado tal deducción en ninguno de los años o períodos anteriores al 2013 desde que la adquirieron.**

La deducción fue suprimida para los que hubieran adquirido una vivienda habitual a partir del 1 de enero de 2013, mientras que se mantuvo para los que la hubiesen adquirido antes de esa fecha, lo que se hizo extensivo a los que

hubieran satisfecho cantidades antes de dicha fecha para la construcción, ampliación, rehabilitación o realización de obras por razones de discapacidad en su vivienda habitual, que también podrían seguir disfrutando de la deducción.

**Para poder seguir disfrutando de la deducción por vivienda habitual a partir del 2013, se exigían el cumplimiento de dos condiciones:**

**Primera:**

Que el contribuyente hubiera adquirido su vivienda habitual antes del 1 de enero de 2013,

**Segunda:**

Que el contribuyente hubiera practicado la deducción por inversión en vivienda habitual en relación con las cantidades satisfechas para la adquisición o construcción de dicha vivienda en un período impositivo devengado con anterioridad a 1 de enero de 2013, salvo que hubiera resultado de aplicación lo dispuesto en el art. 68.1.2.ª de la Ley 35/2006 (Ley IRPF) en su redacción vigente a 31 de diciembre de 2012, esto es, *Cuando se adquiera una vivienda habitual habiendo disfrutado de la deducción por adquisición de otras viviendas habituales anteriores, no se podrá practicar deducción por la adquisición o rehabilitación de la nueva en tanto las cantidades invertidas en la misma no superen las invertidas en las anteriores, en la medida en que hubiesen sido objeto de deducción.*

*Cuando la enajenación de una vivienda habitual hubiera generado una ganancia patrimonial exenta por reinversión, la base de deducción por la adquisición o rehabilitación de la nueva se minorará en el importe de la ganancia patrimonial a la que se aplique la exención por reinversión. En este caso, no se podrá practicar deducción por la adquisición de la nueva mientras las cantidades invertidas*

*en la misma no superen tanto el precio de la anterior, en la medida en que haya sido objeto de deducción, como la ganancia patrimonial exenta por reinversión.*

**Pues bien, el alcance y los efectos de esta segunda condición, es la que ha sido el objeto de la unificación de criterio por la reciente Sentencia del TEAC**, que alcanza a la posible aplicación de la deducción por inversión en vivienda habitual en los años o períodos posteriores al 2012 por parte de contribuyentes que hubieran adquirido su vivienda habitual antes del 1 de enero de 2013 y que no hubieran practicado ni consignado tal deducción en ninguno de los años o períodos anteriores al 2013 desde que la adquirieron y unifica el criterio para aplicar la deducción por adquisición de vivienda habitual:

- **Podrán aplicarla**, aquéllos que no hubieran practicado ni consignado la deducción antes de 2013 porque no hubieran presentado declaración por no resultar obligado a ello por razón de las rentas obtenidas.

- **Podrán aplicarla**, aquéllos que no hubieran practicado ni consignado la deducción antes de 2013 porque estando obligados a presentar declaración por razón de las rentas y habiéndola presentado, no hubieran tenido en ninguno de tales períodos cuota íntegra para poder aplicarla.

- **No podrán aplicarla**, aquéllos que habiendo estado obligados a presentar declaración por razón de las rentas y habiéndola presentado, no hubieran practicado la deducción antes de 2013 a pesar de haber tenido en alguno de tales períodos cuotas íntegras a las que poder aplicarla.

El TEAC deja la puerta abierta a que aquellos ciudadanos que hicieron la declaración de la Renta antes de 2013, pero que no aplicaron la deducción por adquisición de vivienda por error, por una cumplimentación errónea de su declaración. Para estos supuestos, y aplicando el criterio de la sentencia del Tribunal Supremo del 4 de diciembre de 2023, las explicaciones del contribuyente sobre su error deberán ser razonables.

Con esta unificación de criterio, el TEAC trata de poner fin a la disparidad de resoluciones de los distintos tribunales económico-administrativo regionales al respecto. El tribunal, para unificar criterio, alude a la sentencia del Supremo del 17 de febrero de 2020, que estipula que, para interpretar una ley, si no puede hacerse por su literalidad, hay que hacerlo desde un punto de vista finalista, es decir, que resulte más favorable, en este caso, de cara al reconocimiento de la deducción.



# EL TJUE DECLARA ILEGAL EL TIPO AUTONÓMICO SOBRE EL IMPUESTO A LOS HIDROCARBUROS



**FRANCISCO FIOL ALONSO**  
ÁREA JURÍDICA · ABOGADO

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 30 de mayo de 2024, ha declarado que el tipo autonómico del Impuesto Especial sobre Hidrocarburos exigido en España entre los años 2013 y 2018, es contrario al Derecho de la Unión Europea por carecer de base legal.

El TJUE declara ilegal este tramo autonómico del impuesto a los hidrocarburos debido a que no se permite que las comunidades Autónomas, autorizadas por el Estado Español, puedan establecer tipos del impuesto especial diferenciados para un mismo producto y un mismo uso, en función del territorio en que se consume el producto fuera de los casos previstos.

En España durante estos años 2013 y 2018, se estableció el tramo autonómico del Impuesto Especial de Hidrocarburos (IEH), el cual ha sido declarado ilegal y en su resolución, el TJUE no limita efectos. El potencial de la devolución es de 6.531 millones de euros que recaudó y la cuantía efectivamente devuelta dependerá de las reclamaciones y la disposición de Hacienda. Cabe recordar que en el céntimo sanitario se devolvieron cerca de 1.600 millones.

Por lo tanto, se abre la puerta a la reclamación del pago que se hizo de este impuesto además de poder reclamar sus intereses legales. Habrá que esperar a que se pronuncie el Tribunal Supremo sobre este asunto y, ver que requisitos se deben de cumplir para poder entablar estas reclamaciones contra la Hacienda Pública.

Será complicado que muchos afectados tengan las facturas de dichos pagos que serán necesarias para reclamar, pero puede ser muy interesante para empresas transportistas que seguro que tienen en su poder dicha documentación.



## CASO DE ÉXITO | UN ERROR MATERIAL DE INDICACIÓN DEL PERÍODO DE LIQUIDACIÓN ANULA UN RECARGO DE APREMIO APLICADO EN UNA DECLARACIÓN DE IVA



**FRANCISCO JAVIER GARCÍA DÍAZ**  
ÁREA JURÍDICA · ABOGADO



**ANA PARDO OLAGARAY**  
ÁREA JURÍDICA

El contribuyente presentó el Modelo 303, concepto “Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA)”, correspondiente al periodo 9 (septiembre) del ejercicio 2021, cometiendo un mero error formal al realizar la autoliquidación como periodo 10 (octubre).

A pesar del error material, la autoliquidación fue presentada dentro del plazo establecido. Téngase en cuenta que este plazo para entidades en obligación mensual de declaración (período de septiembre 2021) finalizaba el día 2 de noviembre de 2021, tal y como constaba en el “calendario del contribuyente del ejercicio 2021” publicado por la Agencia Tributaria.

Al percatarse del error, el contribuyente presentó una nueva autoliquidación cumplimentando correctamente el periodo y solicitando la anulación de la anterior.

Ante esta circunstancia, la Agencia Tributaria dictó Acuerdo de Compensación de oficio y puso de manifiesto un recargo del periodo ejecutivo por importe de 14.852,18 euros, correspondiente con el 5 por ciento del principal, emitido en concepto de «Impuesto sobre el Valor Añadido» correspondiente al ejercicio de septiembre de 2021.

Contra el citado Acuerdo de Compensación, el contribuyente interpuso Recurso de Reposición y, tras su desestimación, la correspondiente Reclamación Económico-Administrativa ante el Tribunal Económico Administrativo de La Rioja. Reclamación que fue desestimada por extemporánea, sin entrar a resolver el fondo de la cuestión.

Presentado Recurso Contencioso-Administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, la Sala dictó Sentencia estimatoria número 245/2023, de 26 de octubre de 2023, que estimaba el Recurso y acordaba que el Tribunal Económico Administrativo entrara a resolver la reclamación económico-administrativa. En el Fundamento de Derecho Tercero, la Sala considera:

*“En el caso que nos ocupa, es constatable la confusión o falta de claridad en la reclamación económico-administrativa, si bien, era posible y cabía una interpretación acorde con la tesis mantenida en esta sede por la parte actora. El TEAR debió realizar una lectura pro-admisión de la reclamación económico-administrativa .... Y debió entrar a resolver sobre la adecuación a derecho de la reclamación económico-administrativa interpuesta frente al mismo.*

*Esa interpretación a favor de la admisión de la reclamación resulta acorde con los principios constitucionales, garantía del derecho de los ciudadanos a interponer los recursos administrativos o jurisdiccionales en defensa de sus derechos e intereses legítimos. Al no hacerlo así, se optó por una interpretación rigorista incompatible con la doctrina constitucional a la que nos hemos referido.”*

En cumplimiento del Fallo de la Sentencia nº 245/2023, de 26 de octubre de 2023, el Tribunal Económico Administrativo Regional dictó Resolución de 29 de febrero de 2024, por la que estima la reclamación económico-administrativa interpuesta contra el inicial Acuerdo de Compensación dictado de oficio, al considerar que la deuda tributaria correspondiente al Impuesto sobre el Valor Añadido del período septiembre de 2021, había sido ingresada en período voluntario, por lo que no cabe admitir que pudiera iniciarse el período ejecutivo para la deuda generada con la autoliquidación presentada posteriormente para subsanar el error de transcripción cometido en la autoliquidación inicial; asimismo manifiesta que no procedía el recargo. Se

acuerda por tanto anular el Acuerdo de Compensación recurrido y la devolución del importe del recargo ejecutivo con los correspondientes intereses.

Vistos los antecedentes y el recorrido del procedimiento tanto administrativo como contencioso, sería deseable que la Administración Tributaria abandonase el excesivo rigor y formalidad en su trato con el contribuyente, ante simples errores, de los que nadie, ni siquiera Hacienda, está libre.



## ÁREAS DE NEGOCIO

# COMPLIANCE

**SERGIO CARPIO MATEOS**

SOCIO ÁREA JURÍDICA - ABOGADO Y COMPLIANCE OFFICER

Determinados sectores como el farma, la alimentación o la banca, con un alto grado de regulación, tienen el compliance mucho más desarrollado que otros. La moda acelera en esta disciplina, que implica cambios en la manera de liderar. Pero no deja de lado a la gran mayoría de empresas, que preocupadas por su actividad (o por la moda) reclaman mas servicios de este tipo.

El corporate compliance es un conjunto de procedimientos y buenas prácticas adoptados por las organizaciones para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrentan y establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción frente a los mismos. Dicho de otra manera: la compañía debe poner todos los mecanismos para detectar, en una fase temprana, cuáles son sus riesgos, de manera que, en caso de llegar a un proceso judicial, este comportamiento sería un atenuante.

La moda del compliance, no es “tan de moda”, ni algo tan nuevo, lo que si ha ocurrido que la rápida y creciente evolución de las legislaciones (nacionales e internacionales) y los cambios normativos de calado (como nuestro código penal en 2015) han avivado la necesidad de estos programas.

En despachos BK-ETL GLOBAL, tenemos un equipo multidisciplinar que, junto a los avances tecnológicos mas actuales, nos permiten abordar cualquier proyecto sobre Compliance. Si tienes dudas sobre el cumplimiento en tu empresa, no te quedes con ellas y pregúntanos.



## ÁREAS DE NEGOCIO

# ADMINISTRACIÓN CONCURSAL



**IÑIGO GUTIÉRREZ ALLÚE**  
SOCIO ÁREA FISCAL

El asesoramiento en materia concursal y de reestructuraciones se ha convertido en un servicio cada vez más demandado en el panorama empresarial actual. Si bien tradicionalmente se asociaba principalmente con empresas en situación de insolvencia, su importancia y relevancia se han expandido a lo largo de los años, abarcando una amplia gama de situaciones y contextos empresariales.

### ¿Qué ofrecemos en el marco del asesoramiento regulado por la ley concursal?

- Elaboración de un plan de reestructuración con objeto de obtener su homologación en el juzgado mercantil competente
- Actuar como experto en la reestructuración con objeto de negociar el plan con los acreedores y elaborar los certificados que establece la ley de cara a su homologación
- Solicitud de procedimientos concursales principalmente con objeto de favorecer la continuidad de la empresa ya sea a través de un convenio o a través de un proceso de liquidación con transmisión de la unidad productiva
- Solicitud de procedimiento concursal de personas físicas, buscando la exoneración del pasivo insatisfecho cuando corresponda

En la búsqueda de la estabilidad y el crecimiento empresarial, los **planes de reestructuración** se han vuelto una pieza fundamental en la gestión de empresas en crisis. Estos planes, cuidadosamente diseñados y ejecutados, no solo buscan solventar dificultades financieras, sino también transformar y fortalecer la estructura y operaciones de la empresa para garantizar su viabilidad a largo plazo.

En este sentido, al considerar los planes de reestructuración, es esencial realizar un análisis detallado de la evolución de la empresa, identificando las causas que han llevado a su situación actual. Esto implica reconocer que una reestructuración financiera puede no ser suficiente; se necesitan estrategias holísticas que abarquen inversiones, cambios en los procesos y, en algunos casos, el cambio de accionariado y dirección. No obstante, si la situación de la empresa se ha deteriorado mucho, en ocasiones no es posible reconducirla y se hace necesario la presentación de un procedimiento concursal. No hay que olvidar que el concurso proporciona algunas ventajas que no las proporciona un plan de reestructuración, como por ejemplo la suspensión de ejecuciones administrativas o la limitación a la asunción de deudas en el caso de transmisión de unidades productivas.

La creciente complejidad de los entornos regulatorios y legales, tanto a nivel nacional como internacional, ha aumentado aún más la importancia de contar con servicios especializados en la normativa concursal. En Despachos BK ETL GLOBAL, contamos con la experiencia y la pericia necesaria para guiar a las empresas en procesos concursales y de reestructuración, ofreciendo soluciones adaptadas a cada situación empresarial.

## FICHA DEL CLIENTE

# Callaghan

HABLAMOS CON: Basilio García Moron (CEO)



Callaghan, fundada en 1987, es una de las empresas españolas más importantes dedicadas a la fabricación de calzado con un claro enfoque en la comodidad y la innovación. Sus tecnologías, punteras en el sector, permiten al zapato adaptarse a la forma del pie, creando un confort inigualable. Con presencia en los países europeos y en territorios geográficamente distantes, como Japón, ha logrado una expansión internacional gracias a su apuesta determinada por la investigación y el desarrollo, su compromiso con la calidad y la atención a las necesidades de sus clientes.

**DIRECCIÓN:** Av. Industria, 4  
26580 Arnedo (La Rioja)

**TELÉFONO:** +34 650 90 14 47

**MAIL:** [contacto@callaghan.es](mailto:contacto@callaghan.es)

**WEB:** [www.callaghan.es](http://www.callaghan.es)

¿Cómo surgió la idea de crear Callaghan? ¿Qué necesidad de mercado dio origen a la marca?

Fue en 1987, idea de mi padre, Basilio, fundador de la empresa, ante la intuición que en el futuro solo fabricando buenos zapatos no era posible competir, decidiendo, en ese momento, crear una marca con un claro componente de imagen internacional. Fue esa necesidad de competir internacionalmente la que impulsó el negocio.

¿Cuáles fueron los principales desafíos que enfrentaron en sus primeros años?

Crear una imagen potente y reconocible para los consumidores, una revolución en el diseño de producto, mucho más joven, adaptar las redes de venta, etc. Fue una labor muy dura y bonita a la vez.

¿Cuáles cree usted que han sido los principales hitos en la historia de la empresa y qué momentos han marcado su evolución?

Los más importantes son, además de la propia creación de la empresa en 1987, la presentación del primer náutico del mercado con cámara de aire en 1991, que fue una autentica revolución. También compramos la marca de niño Gorila, la de la pelotita verde. En 2004 presentamos la tecnología Adaptaction que permite al zapato adaptarse al pie de las personas y que es una de las claves de la diferenciación de Callaghan en el mercado. En 2011, antes de las pulseras y de los relojes inteligentes, lanzamos Callaghan Vital, el primer dispositivo que medía la actividad diaria. El compromiso de Callaghan es ayudar a las personas a caminar y en ese sentido tenemos el compromiso de incorporar las últimas tecnologías y materiales a Callaghan para que sea el zapato más cómodo del mundo.

Callaghan ha logrado una gran presencia internacional a lo largo de los años. ¿En qué año comenzó la expansión internacional de la empresa y cuáles han sido los mercados más importantes para su crecimiento?

Desde los años 80 ya exportábamos, pero fue a principios de los 90 cuando Callaghan empezó a exportar a países europeos. Europa siempre ha sido nuestro mercado natural, destacando Italia como país principal de nuestras exportaciones. También debo señalar Japón, donde estamos muy bien posicionados, con una tienda física en la capital del país, Tokio.

¿Qué hace que el calzado Callaghan sea tan cómodo y resistente?

La tecnología Adaptaction, nuestra tradición manufacturera, selección de materiales y el respeto a nuestros clientes, los cuales dan sentido a nuestra existencia, además del compromiso a no defraudarles para, día a día, ganarnos su confianza.



¿Podría explicarnos cómo trabaja Callaghan para adaptar sus zapatos a las diferentes necesidades y morfologías de los pies?

Callaghan es distinta al resto de empresas con las que competimos porque nuestro punto de partida es el pie, su morfología, funcionamiento y, a partir de ahí, el diseño de las suelas en función del uso del producto, y, como último, el diseño del zapato en sí. Es una mezcla única.

¿Qué importancia tiene la I+D en Callaghan?

La tecnología Adaptation no es una colección de patentes y registros, es un compromiso de evolución constante, con lo cual la I+D es la base de nuestra existencia.

**La tecnología Adaptation no es una colección de patentes y registros, es un compromiso de evolución constante, con lo cual la I+D es la base de nuestra existencia.**

¿Cómo ha evolucionado el perfil del cliente de Callaghan a lo largo de los años?

Nuestros clientes actuales son muy exigentes, nos exigen más que al resto de marcas. Quieren ligereza, duración, belleza en los diseños... y nos hacen avanzar constante-

mente para mejorar. Creo que es una de las claves de la fidelidad y el reconocimiento que tiene Callaghan en el mercado.

¿Qué nuevas tendencias han observado en el mercado del calzado?

Un movimiento claro hacia los Sneakers, el confort y productos muy jóvenes y dinámicos, que es, en parte, donde Callaghan es más puro.

¿Qué reconocimientos o premios ha recibido la empresa a lo largo de su larga y exitosa historia?

Muchos, de instituciones y personas relevantes de todo el mundo. La lista sería muy larga pero el que nosotros más valoramos es el reconocimiento anónimo día a día de las personas que confían en nuestra marca.

¿Cuáles son los principales retos y desafíos a los que se enfrenta Callaghan en el futuro cercano?

Los retos más determinantes son seguir desarrollando la venta multicanal, ofrecer los productos que los consumidores reclaman y continuar asentándonos en nuevos mercados.





FICHA DEL CLIENTE

# Grupo Nacho Manzano

HABLAMOS CON: Nacho Manzano

Esther, Nacho y Sandra quisieron, desde muy pequeños, convertir su sueño en realidad, consolidar su propio restaurante en una pequeña aldea asturiana que, hoy, pasado el tiempo, se ha convertido en un gran referente de la cocina de la región, dentro y fuera de sus fronteras. Una constante búsqueda de inspiración sirve de base a su, cada vez más amplia, oferta, con varios locales y servicios centrados en la tradición y el producto de la tierra. Una trayectoria ejemplar con la pasión y el talento como puntos clave.

**DIRECCIÓN:** Gran Bulevar El Vasco, C. Víctor Chávarri, 2  
33010 Oviedo (Asturias)

**TELÉFONO:** +34 653 40 22 10

**MAIL:** [hola@hermanosmanzano.com](mailto:hola@hermanosmanzano.com)

**WEB:** [www.hermanosmanzano.com](http://www.hermanosmanzano.com)

### ¿Cómo se originó el Grupo Nacho Manzano?

Empezó siendo nosotros unos chavales, con enorme ilusión y muchas ganas de convertir la casa donde nacimos, y en la que nuestra familia regentaba un bar-tienda de comidas por encargo, en un restaurante propio donde pudiéramos desarrollar nuestras ideas y nuestro lenguaje personal. En aquella época Esther tenía 26 años, yo 22 y Sandra era una adolescente, y lo montamos en una aldea donde si no te conocen no te encuentran. Fue audaz y excitante, pero creímos en ello, trabajamos mucho y funcionó.

### ¿Qué papel ha jugado la familia en el desarrollo y éxito del grupo?

La familia es fundamental, nada de lo que hemos hecho se hubiera podido desarrollar de otro modo. Ningún otro compañero de viaje hubiera entendido la filosofía, el esfuerzo y el riesgo que ha conllevado cada uno de nuestros restaurantes. El cariño y el trabajo que le hemos puesto los hermanos, nuestras propias familias apoyándonos y el equipo que, a lo largo de los años, ha contribuido y contribuye a que sea posible es la clave del desarrollo de nuestro proyecto.

### ¿Cómo ha influido la cultura y tradición asturiana en la gastronomía que se desarrolla?

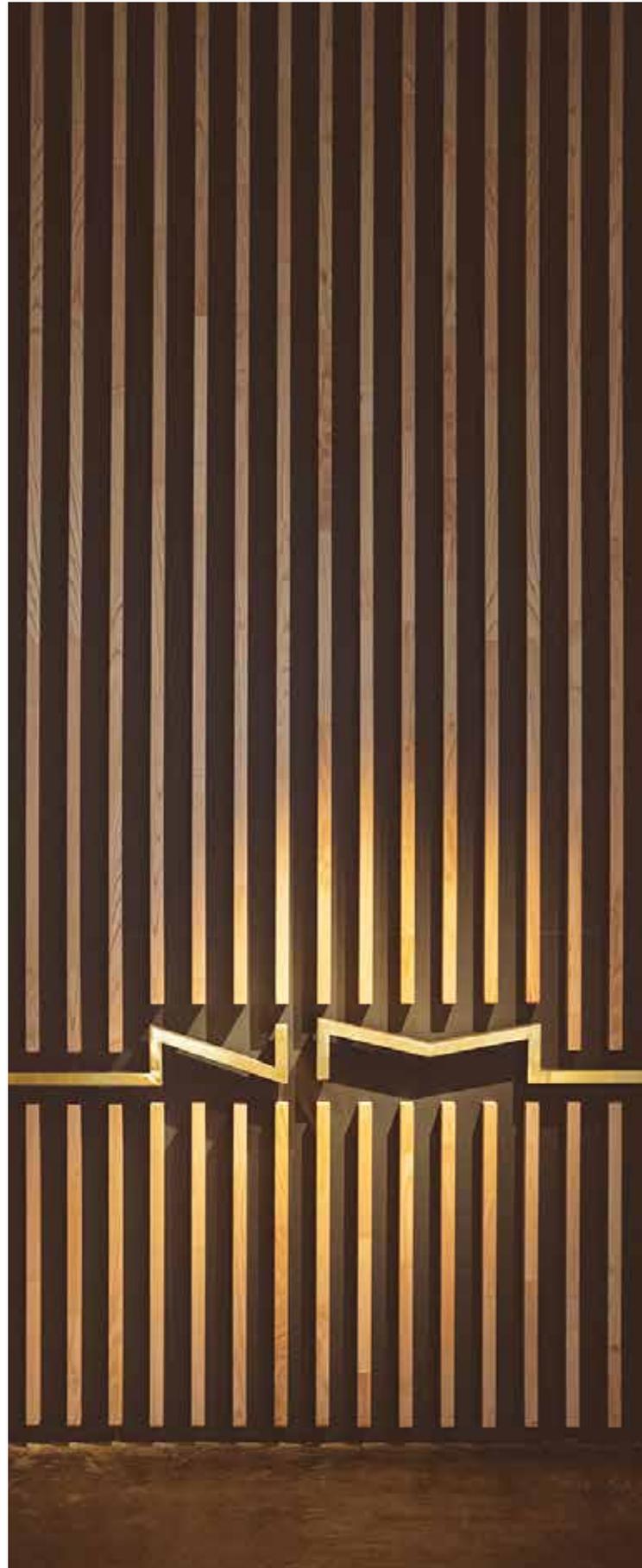
Siempre hemos defendido y fomentado la cultura y tradición gastronómica asturiana. Cuando empezamos no teníamos muchas más referencias, y siempre valoramos y cocinamos lo que teníamos cerca. La sostenibilidad y la economía circular, entonces, no existía como término, pero nosotros la teníamos muy interiorizada como la forma de vida rural de la que veníamos. En nuestras primeras cartas aparecían los tortos y el arroz con pitu caleya, que entonces no se ponían en los restaurantes, y los hemos puesto en valor a lo largo de los años. Cocinábamos carnes y pescados de la zona, vegetales de nuestra huerta y platos típicamente asturianos.

### Mantener la esencia y la tradición es complicado en un sector tan cambiante, ¿Cómo lo ha logrado el grupo a la vez que innova y se adapta a las nuevas tendencias gastronómicas?

La realidad es que hemos seguido haciendo lo mismo. Lo que ha cambiado es la forma de cocinarlo, jugando con las texturas, con los sabores o haciendo evolucionar los platos, pero la esencia es la misma.

### ¿Cómo ha influido la experiencia de Nacho Manzano en Casa Marcial en el desarrollo del resto de restaurantes del grupo?

Tanto la experiencia como las decisiones que se han ido llevando a cabo, abriendo nuevos restaurantes o asumiendo proyectos, ha sido siempre conjunta entre mis hermanas y yo. Casa Marcial es el motor de todo y lo demás ha ido surgiendo por necesidad de abrir nuevos caminos, así como oportunidades que se han presentado y que nos han motivado. Todo ha sido muy orgánico.



### ¿Qué importancia tiene el Palacio de la Riega en la historia y el futuro del Grupo Nacho Manzano?

Es uno de los espacios en los que Catering Manzano diseña y organiza eventos en exclusiva. Es un Palacio precioso en una localización privilegiada con, posiblemente, las mejores vistas de Gijón. Nuestros otros espacios para eventos son La Casona de Amandi en Villaviciosa y Narbasu, nuestro Palacio en Piloña. También ofrecemos catering para celebraciones en otras localizaciones en Asturias y el resto de España.

### ¿Qué diferencia a cada uno de los restaurantes del grupo? ¿Qué experiencia gastronómica ofrecen?

Gloria surgió de la necesidad de acercarnos a las ciudades, a un público más casual y hacer un tipo de cocina más relajada e informal. Narbasu es donde volvemos a nuestros orígenes y donde puedes encontrar platos más gastronómicos para quienes los prefieran. Nastura es un restaurante más urbano donde podemos fusionar todo lo que hemos ido trayendo de nuestros viajes, de la experiencia o lo que hemos ido aprendiendo de nuestros clientes y empleados a lo largo de los años. NM es un espacio de alta cocina con ADN Casa Marcial y con la singularidad de que es un espacio muy íntimo, donde todo se hace en tiempo real delante del cliente, una auténtica experiencia.

### ¿Qué papel juegan los servicios de catering en su estrategia?

Siempre ha sido un pilar fundamental de nuestra estrategia y, para nosotros, es uno de los mayores escaparates de nuestra cocina. Ofrecer menús personalizados, diseñar eventos tan distintos cada semana supone un reto continuo para la cocina y el equipo. Cada evento es único y así los tratamos.

### ¿Cómo se fomenta la creatividad y la innovación entre los chefs y el personal del grupo?

Buscamos inspiración en lo que nos rodea, en nuestros equipos, en los viajes, en la gente que pasa por nuestra casa, en los proyectos que tenemos en marcha y a los que

les falta tanto por hacer. Nos motivan las nuevas generaciones, que vienen con ganas e ideas nuevas. Te llenan de energía. Ayuda tener a los hijos de Esther, Jesús en cocina y Miguel en la administración, empujándonos a que no nos durmamos y sigamos muy alerta.

### ¿Cómo contribuye el Grupo Nacho Manzano al desarrollo económico y social de la comunidad asturiana?

Nos sentimos tremendamente orgullosos de lo que podemos haber contribuido para llevar la gastronomía de Asturias a otras regiones y países. Sentimos como un logro la cantidad de gente de todo el mundo que se han formado en nuestros restaurantes y se han convertido en grandes profesionales, llevando nuestros productos y nuestras cocinas en sus cartas o en su historia de vida.

### ¿En qué nuevos proyectos veremos próximamente al Grupo Nacho Manzano?

Lo principal para nosotros es seguir afianzando los restaurantes que ya tenemos. Todavía tienen mucho recorrido y les queda mucho por hacer. Este año estamos focalizando nuestros esfuerzos en dos proyectos. El primero es Narbasu, en el que estamos trabajando tanto en el restaurante, que está abierto de jueves a domingo para comidas y cenas, como en el hotel de 23 habitaciones situado en plena naturaleza con unas vistas espectaculares a los Picos de Europa. Es un proyecto basado en el contacto con la naturaleza, el deporte la gastronomía y el bienestar y se convierte en un espacio perfecto para todo tipo de eventos de empresa. Además, acabamos de lanzar la nueva temporada de hermanosmanzano.com, nuestro restaurante desubicado donde puedes encontrar nuestros clásicos y, también, una carta de verano muy sugerente para que la disfrutes donde tú quieras, con propuestas ideales como regalos particulares, de cortesía o de empresa. Son dos proyectos que nos gustan mucho y a los que les estamos poniendo mucha ilusión.





**Siempre hemos defendido y fomentado la cultura y tradición gastronómica asturiana. La sostenibilidad y la economía circular nosotros la teníamos muy interiorizada como la forma de vida rural de la que veníamos.**



FICHA DEL CLIENTE

# Land Life Company Iberia S.L.

HABLAMOS CON: Francisco Purroy Balda (Director)

Dedicada a la restauración ambiental con un enfoque innovador y tecnológico, Land Life Iberia trabaja para restaurar tierras degradadas, maximizando los beneficios ecosistémicos, además de fomentar la biodiversidad. Con más de 4 millones de árboles plantados en la Península Ibérica, se ayuda de tecnología de vanguardia para lograr su principal compromiso: apoyar a sus clientes en los proyectos de reforestación a gran escala para, de esta forma, enfrentar conjuntamente un futuro con un impacto positivo para el planeta mejorando, además, la sostenibilidad de los negocios.

**DIRECCIÓN:** Calle Santander, 19, 1ºD  
09004 Burgos

**MAIL:** [info@lanlifecompany.com](mailto:info@lanlifecompany.com)

**WEB:** [www.landlifecompany.com](http://www.landlifecompany.com)

### ¿Qué es Land Life?

Es una empresa de restauración ambiental y reforestación de precisión que se dedica a reconstruir bosques resilientes en tierras degradadas, para así maximizar los beneficios ecosistémicos. Con un enfoque integral y con ayuda de la tecnología, revitalizamos ecosistemas naturales, fomentamos la biodiversidad y generamos beneficios duraderos para las comunidades locales. Nuestra misión es contribuir a la recuperación de los 2.000 millones de hectáreas de tierra degradada a nivel global, cubriendo todo el proceso: desde buscar las colaboraciones con los propietarios, buscar la financiación, diseñar el proyecto, ejecutarlo, llevar a cabo el mantenimiento crítico, la monitorización del futuro bosque, etc.

**Somos conscientes de que el cambio climático avanza más rápido de lo que pudiésemos haber pensado, y la sequía y el fuego comprometen el éxito de los esfuerzos de todo un sector, en especial en nuestro país. Por esto no nos podemos quedar parados, hay que acelerar y seguir superando los retos que tenemos por delante.**

### ¿Cómo describe la trayectoria de la empresa desde su fundación? ¿Cuáles han sido sus principales hitos y logros?

Land Life se fundó hace 10 años y el brazo ibérico de la marca comenzó a trabajar en 2018. Desde entonces hemos experimentado un crecimiento significativo, consolidándonos como referencia en restauración ambiental y reforestación de precisión en España, desarrollando, entre otros sistemas, Cocoon (incubadora forestal biodegradable para la restauración de ecosistemas áridos) o la metodología FastTrack, de cálculos de absorciones de CO2 por parte de los bosques. Solo en la Península Ibérica hemos plantado ya más de 4 millones de árboles autóctonos en más de 4.000 hectáreas.

### ¿Cuál es el enfoque de Land Life? ¿Qué lecciones clave ha aprendido la empresa en este camino?

Trabajar donde restaurar tierras degradadas, sea necesaria. Con un claro enfoque en biodiversidad, en resiliencia frente al cambio climático, en cuidado de la naturaleza e impulso de los beneficios ecosistémicos que puedan revertir en beneficios económicos para el mundo rural. Somos conscientes de que el cambio climático avanza más rápido de lo que pudiésemos haber pensado, y la sequía y el fuego comprometen el éxito de los esfuerzos de todo un sector, en especial en nuestro país. Por esto no nos podemos quedar parados, hay que acelerar y seguir superando los retos que tenemos por delante.



### ¿Cómo ayudan a los clientes a alcanzar sus objetivos de sostenibilidad?

Dentro de sus estrategias de acción climática y su camino hacia el cero neto, nuestros clientes requieren de este tipo de proyectos para complementar sus esfuerzos de sostenibilidad y gobernanza, de compromiso con sus accionistas y clientes de que reducirán al máximo su huella sobre el planeta. Siempre con un compromiso de hacer las cosas bien y con integridad, es decir, alineados con nuestros valores y pilares.

### ¿Cuáles son los proyectos de reforestación en los que están trabajando?

Actualmente tenemos actividad y proyectos de reforestación en gran parte de España y Portugal. Además, desde nuestra sede en Ámsterdam, se impulsan otros, a gran escala, en diferentes lugares del mundo, como Australia, Estados Unidos, Islandia o Indonesia.

### ¿Qué papel juega la I+D y la tecnología en la estrategia de Land Life?

Tenemos una fuerte base tecnológica y estamos en constante mejora y desarrollando a través de la innovación. Debemos estudiar, diseñar y desarrollar nuevas técnicas, productos y herramientas para optimizar la eficiencia, para conseguir la escala necesaria, y mejorar la viabilidad a largo plazo de cada restauración ecosistémica. Las semillas inteligentes protegidas y encapsuladas, teledetección satelital, mapas de clasificación de suelos y de condiciones edafoclimáticas, análisis fotogramétrico con drones y LiDAR para caracterización de vegetación preexistente, entre otros, son algunas de las muestras por las que la tecnología es tan importante para nosotros.

### ¿Cómo involucra Land Life a sus empleados, clientes, proveedores y la comunidad en su compromiso con la sostenibilidad?

Promovemos un enfoque colaborativo y participativo en todas nuestras actividades, involucrando activamente a empleados, clientes, proveedores y comunidades locales

en su compromiso con la sostenibilidad, a través de programas de capacitación y sensibilización, iniciativas de participación comunitaria, y colaboraciones estratégicas con organizaciones y empresas que comparten sus valores y objetivos.

### ¿Cómo se está preparando Land Life Iberia para afrontar los desafíos y oportunidades que presenta el futuro?

En Land Life Iberia solamente podremos afrontar el futuro si implementamos nuevas tecnologías y enfoques innovadores en las operaciones. Esto incluye la siembra de especies forestales en lugar de la plantación que es mucho más costosa, el desarrollo de vehículos de plantación autónomos, la exploración de tecnologías de monitoreo remoto con drones y satélites, o la integración de herramientas digitales para la gestión de datos y la comunicación con stakeholders.

### ¿Qué podría decirle a un empresario que quiera mejorar su compromiso y el de su organización en materia de sostenibilidad? ¿Cómo pueden empezar a implementar prácticas sostenibles en sus operaciones?

Lo primero, que no hay tiempo que perder y que hay que ser conscientes de que los negocios del futuro o serán sostenibles, o no serán. 2030 está a la vuelta de la esquina y las exigencias en materia de reducción de impactos negativos, en circularidad, en buena gobernanza, van a crecer exponencialmente por parte de clientes, de accionistas, de legisladores. Las organizaciones que están liderando su transición hacia impactos netos positivos sobre la sociedad y sobre el planeta, ya hoy están observando los retornos de dicha estrategia en todos los niveles.





FICHA DEL CLIENTE

# Proyecfilm

HABLAMOS CON: Joaquín Fuentes (Administrador)



Bienvenidos

Nacido entre proyectores, Joaquín Fuentes ha dedicado su vida a acercar el cine a todo tipo de públicos. Desde sus inicios, junto a su padre, por los pueblos de Salamanca, hasta la fundación de Proyecfilm, su pasión por el cine ha convertido a este emprendedor en un referente en la industria. Muchas localidades han disfrutado del séptimo arte al aire libre gracias a la enorme labor de esta empresa durante más de cuatro décadas, testigo del paso del tiempo y la gran evolución de la tecnología aplicada a la proyección de películas y documentales.

**DIRECCIÓN:** C/ Austria, 10-12  
37184 Villares de la Reina (Salamanca)

**MAIL:** [info@proyecfilm.com](mailto:info@proyecfilm.com)

**WEB:** [www.proyecfilm.com](http://www.proyecfilm.com)

¿Qué le motivó a dedicarse al sector de la proyección de cine y el alquiler de equipos audiovisuales? ¿Soñaba con ello cuando era pequeño?

Nací en el cine la Huerta, Piedralaves (Ávila). En los años 60 acompañaba a mi padre llevando el cine por los pueblos de Salamanca, en los 70 y 80 proyectaba cine por los colegios y gestionaba el cine club de Salamanca. Fue en 1983 cuando, durante cinco años, me puse al frente del gran cine San José de Guijuelo, todo esto compaginando el trabajo en un banco. En 1993 abandoné el sector de la banca y, con la experiencia adquirida junto a mi padre, primero, y en solitario, después, acompañado de mucha ilusión, fundé Proyecfilm.

**La mitad de nuestro negocio es llevar el cine al aire libre, financiado por ayuntamientos, asociaciones y otras organizaciones, a las plazas, frontones y allí donde nos lo pidan. La otra mitad la dedicamos a la gestión y explotación de salas de cine. A día de hoy gestionamos 16 localidades.**

¿A qué mercado se dirige Proyecfilm y cuáles son los servicios más demandados?

Para el cine lo tenemos todo, solo nos falta el público. La mitad de nuestro negocio es llevar el cine al aire libre, financiado por ayuntamientos, asociaciones y otras organizaciones, a las plazas, frontones y allí donde nos lo pidan. La otra mitad la dedicamos a la gestión y explotación de salas de cine. A día de hoy gestionamos 16 localidades: Aracena, Beas del Segura, Daimiel, Miranda de Ebro, Navia, Peñaranda de Bracamonte, Posadas, Viveiro, Huéctor-Tájar, Cabeza del Buey, Barco de Ávila, Campanario, Cabra, Miajadas, Peñafiel y Talarrubias. Solo en el último año, en 2023, realizamos 192 proyecciones.

¿Cómo ha evolucionado la empresa desde sus inicios hasta ahora?

Muchísimo, de cargar con películas que pesaban entre 20 y 30 kilogramos, a llevarlas, hoy, en un disco duro. De ver las películas con rayas y cortes a verlas como si estuvieras admirando un cuadro. La evolución ha sido impresionante.

¿Cómo ha impactado la tecnología en la industria de la proyección de cine y el alquiler de equipos audiovisuales durante estos años?

En mi caso, si no hubiera sido por cine digital, mi empresa no hubiera sobrevivido. La industria cinematográfica ha experimentado una transformación radical en los últimos años, reduciendo costes, mejorando la flexibilidad y creando nuevas oportunidades.



¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta Proyecfilm S.L. en la actualidad?

Seguir luchando contra la piratería e intentar que el público vuelva a las salas de cine. Para ello contamos con la colaboración de las autoridades, de la educación del público y de que esta innovación tecnológica atraiga, cada vez, a más espectadores.

¿Cómo cree que cambiarán los hábitos de consumo de cine y entretenimiento en el futuro?

Creo que el público volverá a las salas, las películas en plataformas no tienen la vida y repercusión que le dan cuando se estrenan en cines. Las salas seguirán siendo importantes, y su oferta debe diversificarse para ofrecer experiencias más atractivas e inmersivas.

¿Qué importancia cree que tiene el cine en la sociedad actual?

El cine hace reír, soñar, aprender... es toda una experiencia. Es mucho más que una simple forma de entretenimiento. Es un poderoso medio de expresión que tiene la capacidad, además, de unir a las personas a través de las historias que cuenta.

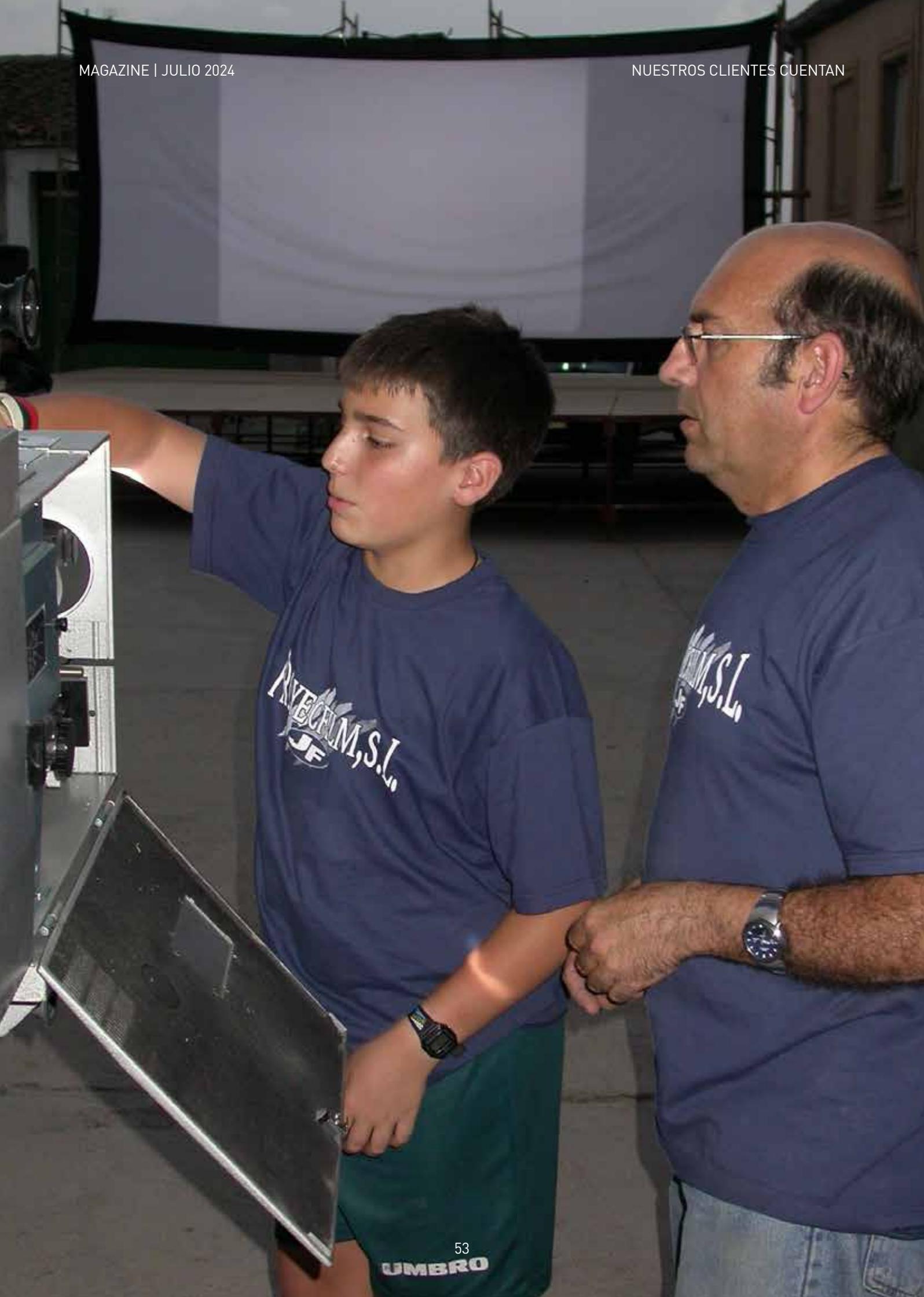
¿Qué le inspira día a día para continuar trabajando con la pasión con la que lo hace?

El haber llevado a cabo el sueño de llevar el cine de pueblo en pueblo. Esta profesión no solo acerca el cine a comunidades que quizás no tienen acceso fácilmente a salas convencionales, sino que, también, fomenta la cultura y la creación de experiencias únicas en estas localidades.

A nivel personal, ¿qué legado le gustaría dejar en la industria del cine y la imagen?

Durante toda mi trayectoria el esfuerzo se ha demostrado a través del empeño que he puesto a cada proyecto. Dedicación y perseverancia han marcado todos estos años antes y durante Proyecfilm. Me gustaría que, en el futuro, se pueda valorar esta actitud y cada proyección quede en la memoria de los habitantes de estos pueblos que tanto significan para mí.





FICHA DEL CLIENTE

# URS Spain

HABLAMOS CON: Nora Arbués (Directora de Operaciones)



Con tres décadas de experiencia, este grupo empresarial cuenta con presencia en más de 60 países y es líder en la certificación de sistemas de gestión. Su misión es la de acompañar a las organizaciones en su camino hacia la excelencia, ayudándolas a cumplir con estándares internacionales, mejorar su desempeño y asegurar la calidad en sus operaciones. Entre su amplio abanico de servicios se incluyen la auditoría, la asesoría y la certificación, punto clave en su compromiso con el cliente, a través de una atención personalizada, cercana y ágil.

**DIRECCIÓN:** C/ Idorsolo, 15, bajo 6  
48160 Derio (Bizkaia)

**TELÉFONO:** 946 946 884

**MAIL:** [info@es.urs-certification.com](mailto:info@es.urs-certification.com)

**WEB:** [www.ursspain.com](http://www.ursspain.com)

¿Cuál es la historia de URS Spain y cómo ha evolucionado hasta convertirse en la empresa que es hoy en día?

URS Spain es una entidad internacional que se dedica a la certificación de sistemas de gestión, calidad, medio ambiente, seguridad y otros estándares internacionales. Formamos parte del Grupo Internacional URS Holdings y, actualmente, contamos con presencia en más de 60 países de todo el mundo. Este año 2024, además, celebramos el 30 aniversario del grupo, posicionándonos como referentes del sector de la certificación en todo el mundo.

¿Qué tipo de servicios ofrece URS Spain a sus clientes?

Somos expertos cualificados en poder proporcionar una amplia gama de servicios de certificación, auditoría, formación y asesoramiento para ayudar a las organizaciones a cumplir con los estándares internacionales, mejorar su desempeño y asegurar la calidad en sus operaciones.

¿En qué casos concretos podemos entender como completamente necesarios estos servicios en las empresas?

Los servicios de certificación son esenciales en casos donde se requiere cumplimiento normativo, acceso a mercados, mejora de la eficiencia operativa, diferenciación competitiva, satisfacción del cliente, gestión ambiental, y responsabilidad social. La certificación no solo ayuda a cumplir con requisitos específicos, sino que también aporta beneficios significativos a largo plazo en términos de eficiencia, reputación y crecimiento empresarial.

**Somos expertos cualificados en poder proporcionar una amplia gama de servicios de certificación, auditoría, formación y asesoramiento para ayudar a las organizaciones a cumplir con los estándares internacionales, mejorar su desempeño y asegurar la calidad en sus operaciones.**

¿Qué sectores son los que más demandan los servicios de URS Spain?

Son multitud los sectores que actualmente pueden verse beneficiados de la obtención de una certificación. La demanda de certificaciones bajo estándares ISO varía según las tendencias industriales, regulatorias y de mercado. Si bien es cierto que algunos sectores destacan debido a la necesidad de cumplir con regulaciones estrictas, mejorar la calidad, gestionar riesgos y satisfacer las expectativas de sus clientes.



**¿En qué se diferencia URS SPAIN de otras entidades de Certificación?**

Procuramos mantener un trato muy personalizado hacia nuestros clientes y sus necesidades, al igual que con todos los profesionales que forman parte de nuestro equipo auditor y colaboradores. La cercanía y agilidad a la hora de trabajar es clave en nuestro éxito diario.

**¿Qué importancia tiene para ustedes la innovación? ¿Qué papel juega la tecnología en la prestación de los servicios?**

La innovación y la tecnología son elementos fundamentales que guían nuestra estrategia y operaciones diarias. Gracias a la innovación mejoramos continuamente los procesos, aumentamos la eficiencia operativa y reducimos costes, sin perder el foco en la calidad. Este enfoque asegura que nuestros clientes reciban resultados precisos y fiables, lo que es vital en el competitivo mercado actual. Gracias a la automatización de procesos administrativos y operativos somos más rápidos, pero además cometemos menos errores.

**El Grupo URS Holdings, está presente en más de 60 países a lo largo del todo el mundo, incluyendo Europa, América, Asia y Oriente Medio. ¿Cómo gestionan su expansión internacional y garantizan la calidad de sus servicios en todas las ubicaciones?**

Una buena gestión pasa por una combinación de estrategias bien definidas y prácticas operativas comunes. La formación continua es una prioridad, y siempre procura-

mos invertir en el desarrollo profesional de todo nuestro equipo. Por ello, auditores y personal de URS cuentan con acreditaciones reconocidas internacionalmente.

**¿Cuáles son y cómo afrontan los retos del futuro más inmediato?**

Mantenemos siempre el foco en saber adaptarnos a las nuevas normativas y los nuevos estándares que surgen. No paramos de escuchar lo que demanda nuestro entorno y los diferentes mercados mundiales.

**¿Qué papel cree que jugarán las nuevas tecnologías como la inteligencia artificial y el Big Data para las entidades de Certificación?**

Nuestro futuro pasa por saber adaptarnos a las nuevas tecnologías y aprender como éstas pueden ayudarnos a desarrollarnos de manera más eficiente. Recolección y visualización de datos, análisis predictivos o la automatización de tareas repetitivas son solo pequeños ejemplos en los que el campo de la IA ya nos está ayudando en nuestro día a día.

**¿Cómo planea URS Spain adaptarse a estos avances y aprovecharlos para ofrecer mejores soluciones a sus clientes?**

Seguiremos invirtiendo en tecnología y, además, apostaremos, como hasta ahora, por nuestro equipo humano. La formación y la motivación de todo el personal nunca dejará de estar en nuestro horizonte.





# Especialización en diferentes sectores productivos para responder siempre a sus necesidades

- Alimentación y hostelería
- Comercio
- Deportes, sociedades deportivas y deportistas
- Empresa Familiar
- Energía (hidrocarburos, gases renovables...)
- Entidades sin ánimo de lucro
- Franquicias
- Holding y sociedades patrimoniales
- Hospitales y sector farmacéutico
- Industria
- Inmobiliario y construcción
- Sector audiovisual
- Sector público y administraciones locales
- Sector vitivinícola
- Servicios financieros
- Startups
- Tecnología y telecomunicaciones
- Transporte y logística
- Turismo y ocio
- Urbanismo

**+50**  
PAÍSES

**24.000**  
PROFESIONALES  
EN TODO EL MUNDO

**15°**

PUESTO EN EL RANKING  
DE FIRMAS DE  
SERVICIOS  
PROFESIONALES EN  
EL MUNDO (IAB)

**5°**

PUESTO EN FIRMAS  
DE SERVICIOS  
PROFESIONALES  
DE ESPAÑA

**7°**

PUESTO EN EL  
RANKING DE  
DESPACHOS DE  
ABOGADOS  
EN ESPAÑA

**2.400**  
PROFESIONALES  
EN ESPAÑA

**7°**

PUESTO EN EL RANKING  
DE FIRMAS DE  
SERVICIOS  
PROFESIONALES EN  
EUROPA (IAB)

**1.400**  
OFICINAS  
EN TODO EL MUNDO

**DESPACHOS BK** es una firma líder en servicios profesionales de asesoramiento integral para autónomos, pymes y grandes empresas, integrada en el grupo internacional ETL GLOBAL. Cuenta con más de 200 profesionales, abogados y asesores especializados en cada una de las áreas de negocio, y está presente en Álava, Asturias, Burgos, Logroño, Navarra, Salamanca, Vizcaya y Zamora.

Por su parte, **ETL GLOBAL** es el primer grupo internacional de servicios profesionales de asesoramiento fiscal, legal, auditoría y consultoría a Pymes y middle market en España y Europa. Avalado por 50 años de experiencia y presente en más de 50 países, ETL GLOBAL ha ido integrando firmas y profesionales de prestigio en nuestro país con el objetivo de convertirse en un referente para la pequeña y la mediana empresa tal y como ya lo es en Alemania y Centroeuropa.

De origen alemán y con más de 140 despachos repartidos en el territorio español, **ETL GLOBAL** ocupa la 5ª posición en los rankings de facturación de empresas de servicios profesionales y el 9º puesto en el ranking de servicios legales (*Diario Expansión y Expansión Jurídico, mayo 2023*).

**ETL GLOBAL** es el líder en Europa con más de 440.000 clientes situándose en la 7ª posición a nivel europeo y en el puesto décimo quinto a nivel mundial (*International Accounting Bulletin, marzo 2023*).