

JULIO 2025

MAGAZINE



DE INTERÉS

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

NUESTROS CLIENTES CUENTAN

SDi Sistemas Digitales de Informática, SerHogarsystem SDG, HOSCH IBERIA SL y Metalúrgicas Pabur SL.



DE CERCA:

Javier Amutio
Director ejecutivo de Grupo Amutio

ÍNDICE

03 | EDITORIAL

04 | DE CERCA | NUESTROS CLIENTES: ENTREVISTA CON JAVIER AMUTIO

08 | DE INTERÉS

08 | La responsabilidad de las entidades bancarias frente al phishing y sus implicaciones jurídicas: Análisis de la STS 571/2025, de 9 de abril

10 | La reforma legal de la extinción del contrato por incapacidad permanente: análisis de la Ley 2/2025

14 | Planes de reestructuración: salvavidas legal para empresas en dificultades

17 | M&A: Dinámica global, realidad nacional y especialización estratégica

20 | De los Medios Adecuados de Solución de Controversias (MASC)

23 | Inversión en créditos audiovisuales

26 | CASOS DE ÉXITO

26 | A vueltas con la caducidad de la acción

28 | NUESTROS CLIENTES CUENTAN

28 | SDi Sistemas Digitales de Informática

32 | SerHogarsystem HDG

36 | HOSCH IBERIA SL

40 | Metalúrgicas Pabur SL

Cuando todo se apaga

Vivimos en la era de la inmediatez. Todo lo queremos ya: resultados, respuestas, éxito. Nos movemos al ritmo vertiginoso de las notificaciones, los informes y las reuniones que se suceden sin tregua un día cualquiera, sin excepción. Corremos tanto que, en ocasiones, ni siquiera recordamos por qué comenzamos a correr, como si la prisa fuera sinónimo de importancia. Sin embargo, a veces, la vida, o un simple apagón, nos recuerda que no siempre podemos ir tan deprisa. La reciente interrupción en el suministro eléctrico de finales de abril, aunque breve, nos hizo mirar alrededor. Por unos momentos, sin conexión a internet, sin ordenadores ni teléfonos operativos, nos vimos obligados a detenernos. Algunos lo vivieron con angustia, otros, con sorpresa. Pero muchos, si somos honestos, con un cierto alivio.

Porque parar no es fracasar, es respirar. Es revisar si estamos en el camino correcto. Es pensar, con calma, qué queremos construir. En un mundo hiperconectado la mayor valentía quizá sea desconectar de vez en cuando. Volver a lo esencial: a las conversaciones sin pantallas, a las decisiones meditadas, al valor del tiempo compartido. Somos conscientes de que las empresas no pueden detenerse, pero también creemos que no todo crecimiento es lineal ni inmediato. Que, a veces, el mejor paso hacia adelante es dar un paso atrás, mirar el conjunto, y retomar el camino con más claridad.

La cultura 'slow' no es sinónimo de lentitud improductiva, es una apuesta por la calidad frente a la cantidad, por el foco

frente a la dispersión, por el valor humano frente a la automatización sin sentido. Y en ese camino la desconexión digital es una herramienta, no un obstáculo. Nos permite estar más presentes, más enfocados, más conscientes de lo que hacemos y por qué lo hacemos. Los proyectos que florecen no son siempre los que corren más, sino los que saben cuándo parar, cómo escuchar y hacia dónde dirigir su energía. En un mercado saturado de estímulos, la claridad es un activo. Y esa claridad nace del silencio, de la pausa, del tiempo que nos damos para pensar. Lo 'slow' no solo mejora la productividad, mejora, también, la vida de quienes forman parte del proceso. No se trata de hacer menos, sino de hacer mejor, de preguntarnos si aquello a lo que dedicamos nuestro tiempo tiene un sentido profundo o si solo estamos respondiendo a inercias. Al final, lo que diferencia a los líderes del ruido no es la velocidad, sino la visión. Y esa visión, a menudo, se encuentra en los espacios donde decidimos ir más despacio.

Podemos crear entornos donde la pausa no se vea como una amenaza, sino como una oportunidad. Podemos impulsar culturas donde el bienestar no sea un añadido, sino el punto de partida. Porque la sostenibilidad, también en el trabajo, empieza por reconocer nuestros propios ritmos, nuestras necesidades, nuestras prioridades. Quizá no podamos controlar cuándo vendrá el próximo apagón, pero sí podemos decidir cómo queremos vivir mientras haya luz, y quizá sea hora de encender la que llevamos dentro.

DE CERCA | NUESTROS CLIENTES

**JAVIER AMUTIO,
DIRECTOR EJECUTIVO
DE GRUPO AMUTIO**

Desde el corazón de Álava, Grupo Amutio lleva décadas dedicándose al cultivo, envasado y distribución de patata de calidad, combinando el saber hacer de una empresa familiar con una visión moderna y sostenible del sector agroalimentario. Al frente, Javier Amutio ha sabido dar continuidad al legado de sus padres desde que en 1994 decidió unirse al proyecto con un propósito claro: ayudar y crecer junto a ellos. Bajo su liderazgo la empresa ha vivido una evolución constante sin perder de vista la esencia familiar que les caracteriza: trabajar la tierra con sentido común, innovación y compromiso medioambiental.

¿Cómo recuerdas tus primeros pasos en el negocio familiar y qué fue lo que te impulsó a seguir ese camino profesional?

Corría el año 1994. Desde pequeño veía a mi madre y mi padre trabajar sin descanso día tras día. Un día me dije a mí mismo: "Yo les tengo que ayudar". Y así empezó todo. Lo que comenzó como un gesto de apoyo se convirtió en el camino que he seguido hasta hoy, con la misma determinación que vi reflejada en ellos desde el principio.

Desde pequeño veía a mi madre y mi padre trabajar sin descanso día tras día. Un día me dije a mí mismo: "Yo les tengo que ayudar". Y así empezó todo.

¿Cuál dirías que ha sido el mayor cambio que has liderado en Grupo Amutio desde que tomaste las riendas?

Ha sido un proceso de evolución constante, donde cada paso ha marcado un cambio significativo. Si tuviera que destacar algunos de los hitos más importantes, que son muchos, mencionaría las plantaciones masivas en Cartagena y la diversificación hacia otros sectores, fundamental para ampliar nuestra visión empresarial y fortalecer nuestra posición en el mercado.

Liderar una empresa familiar no siempre es fácil y adaptarla a cada época es todo un desafío. ¿Cómo equilibras el respeto a la tradición con la necesidad de innovar constantemente?

Liderar una empresa familiar significa encontrar el equilibrio entre el respeto por nuestra tradición y la necesidad de evolucionar. Para mí la innovación surge del trabajo constante y la mejora continua. Al optimizar procesos y buscar mejores resultados la evolución se da de manera natural. No se trata de cambiar por cambiar, sino de aplicar el sentido común.



Vivimos en un mundo cada vez más cambiante: ¿cómo tomas decisiones estratégicas en momentos de incertidumbre?

Me considero una persona que reflexiona mucho cada paso, pero cuando llega el momento de actuar, lo hago con agilidad. El campo me ha enseñado a convivir con la incertidumbre, a adaptarme a los cambios constantes y a tomar decisiones con confianza. Esta experiencia me ha permitido desarrollar una capacidad intuitiva para anticiparme a los desafíos y reaccionar con firmeza ante cualquier escenario.

El sector agroalimentario está en plena transformación. ¿Hacia dónde crees que camina el mundo de la patata en España y Europa?

Evoluciona hacia una producción más eficiente y sostenible. La innovación está impulsando mayores rendimientos, optimizando procesos y mejorando la calidad del cultivo. Entendemos que la sostenibilidad es una prioridad y trabajamos activamente para reducir nuestro impacto ambiental. Hace ya unos años implementamos la certificación ISO 14001, un estándar internacional que garantiza una gestión ambiental eficiente y responsable.

Uno de los activos más importantes de cualquier empresa es su gente. ¿Qué importancia le das al equipo humano en vuestro crecimiento?

Para mí el equipo humano lo es todo. Sin personas comprometidas el empresario no podría serlo. Por otro lado, las relaciones con agricultores y proveedores son fundamentales, también, para ello. La confianza mutua y el apoyo continuo nos permiten garantizar la mejor calidad en nuestros productos y servicios.

Para mí el equipo humano lo es todo. Sin personas comprometidas el empresario no podría serlo. Por otro lado, las relaciones con agricultores y proveedores son fundamentales, también, para ello.

En un rol de tanta responsabilidad, ¿cómo logras desconectar y encontrar equilibrio en tu día a día?

Soy un apasionado de mi trabajo y no siento la necesidad de desconectar, ni quiero. Para mí el equilibrio viene con la experiencia y la dedicación.

El pasado 29 de marzo el Buesa Arena acogió la segunda edición de Amusufest, el mayor evento benéfico de Vitoria, que reunió a más de 1.400 personas. ¿Cuáles fueron las motivaciones iniciales para arrancar con este evento?

El propósito de este evento fue, ante todo, ayudar a los demás. Queríamos crear un evento que no solo reuniera a la gente, sino que dejara una huella positiva en nues-





tra comunidad. Conseguimos recaudar fondos para dos causas de gran importancia. Por un lado, hemos podido contribuir a que Aztivate, con la que llevamos años colaborando, pueda seguir su gran labor en Turkana, Kenia, brindando escolarización, sanidad y alimentación a los niños más desfavorecidos, ayudando a construir un futuro mejor para ellos. Por otro, AFARABA desempeña una labor esencial en Álava, brindando apoyo y recursos para mejorar la calidad de vida de las personas con Alzheimer y otras demencias. Con esta colaboración, buscamos fortalecer su trabajo y contribuir al bienestar de quienes más lo necesitan.

Muy agradecido por la colaboración de Despachos BK ETL Global, que fue clave para el éxito de Amusufest 2025, demostrando su compromiso con las causas que se apoyaron.

Despachos BK ETL GLOBAL fue patrocinador oficial de Amusufest 2025. ¿Cómo valora esta colaboración y qué importancia tiene para usted contar con el apoyo de empresas comprometidas con la responsabilidad social?

Muy agradecido por la colaboración de Despachos BK ETL Global, que fue clave para el éxito de Amusufest 2025, demostrando su compromiso con las causas que se apoyaron. El apoyo de empresas comprometidas con la responsabilidad social es esencial para el desarrollo de eventos de esta envergadura, ya que permite que la iniciativa tenga una mayor repercusión mediática, amplificando su impacto social.

La responsabilidad de las entidades bancarias frente al phishing y sus implicaciones jurídicas: Análisis de la STS 571/2025, de 9 de abril



JON CAMARES
ABOGADO

Introducción: El auge del fraude digital y la necesidad de una respuesta jurídica

El progresivo uso de las tecnologías de la información en el ámbito financiero ha traído consigo una notable mejora en la accesibilidad y comodidad de los servicios bancarios. Sin embargo, este avance también ha abierto las puertas a nuevas formas de fraudes que, con creciente sofisticación, ponen en jaque la seguridad de las operaciones digitales. En este contexto se enmarca la reciente Sentencia del Tribunal Supremo no. 571/2025, de 9 de abril, que sienta un importante precedente al determinar que las entidades financieras están obligadas a responder por operaciones no autorizadas derivadas de ciber fraudes, salvo que acrediten que estos se han producido por negligencia grave o dolo del cliente afectado.

Los hechos: Estafa a través de la modalidad SIM swapping y una gestión bancaria deficiente

El caso examinado por el Tribunal Supremo tiene como protagonista a un cliente que, junto con sus familiares, era titular de varias cuentas y contratos de banca online con la entidad Ibercaja Banco S.A. En el mes de marzo de 2021, y tras haber sido objeto de un ataque de phishing mediante la técnica conocida como SIM swapping asociada al teléfono móvil de la esposa del cliente, los atacantes obtuvieron acceso a los códigos de autenticación necesarios para validar las operaciones.

Lo relevante del asunto es que, a pesar de que el cliente había alertado con anterioridad a su entidad bancaria sobre actividades sospechosas en su cuenta, como la recepción de códigos de seguridad no solicitados y cargos extraños en su tarjeta, el banco no adoptó medidas de seguridad adicionales.

Marco normativo: Real Decreto-Ley 19/2018 y normativa europea

La resolución del Tribunal Supremo se apoya en un análisis pormenorizado del Real Decreto-Ley 19/2018, de 23 de noviembre, de servicios de pago, que transpone al derecho interno la Directiva 2015/2366, del Parlamento Europeo y del Consejo.

En particular, el artículo 44 del mencionado RDL, señala que, si un usuario niega haber autorizado una operación de pago, corresponde al proveedor del servicio demostrar que la operación fue autenticada, registrada con exactitud y que no se vio afectada por un fallo técnico o una deficiencia del servicio. Y añade, que la mera utilización de las credenciales del cliente no basta para presumir que este autorizó la operación ni que actuó con dolo o negligencia grave.

Sobre la concreción del término “deficiencia del servicio” y delimitación de la responsabilidad del cliente

Uno de los aspectos más interesantes de la sentencia es la extensión del concepto de “deficiencia del servicio”. El Alto Tribunal aclara que no debe limitarse a errores técnicos o fallos del sistema informático, sino que abarca cualquier omisión en la actuación diligente que quepa esperar de una entidad bancaria que opera en el entorno digital actual.

El Tribunal Supremo exige a los bancos no actuar como simples receptores pasivos de órdenes digitales, sino como los operadores activos que deben velar por la seguridad del servicio que prestan. En este sentido, introduce un estándar de diligencia superior al medio, propio del “ordenado y experto comerciante”, que implica prevenir y prevenir los riesgos inherentes al servicio que se ofrece.

Otro de los elementos clave de la sentencia es la delimitación de la responsabilidad del cliente. El Tribunal establece con claridad que la responsabilidad del cliente por operaciones fraudulentas solo puede apreciarse si demuestra que este incurrió en dolo o negligencia grave, siendo que no se puede presumir la culpa del usuario por el solo hecho de que se utilizaran sus credenciales de acceso y autenticación de la banca online.

Implicaciones para la práctica bancaria y contractual

La sentencia tiene importantes implicaciones prácticas en tanto que, en primer lugar, se pone en tela de juicio la eficacia de las cláusulas contractuales que atribuyen al cliente toda la responsabilidad por las operaciones realizadas con sus claves. Y, en segundo lugar, obliga a las entidades a revisar sus protocolos de seguridad, su gestión de incidentes y sus mecanismos de control y alerta de actividades sospechosas.

También se refuerza el derecho de los consumidores a reclamar por vías tanto extrajudiciales como judiciales cuando sufran un fraude de estas características, y, de hecho, este pronunciamiento, sin duda alguna, abrirá la puerta a una gran oleada de reclamaciones similares por parte de usuarios que hasta ahora se hayan visto desprotegidos ante este tipo de delitos.

Conforme a lo antedicho, los clientes que hayan sido víctimas de operaciones no autorizadas tienen abiertas diversas vías para reclamar a su entidad bancaria:

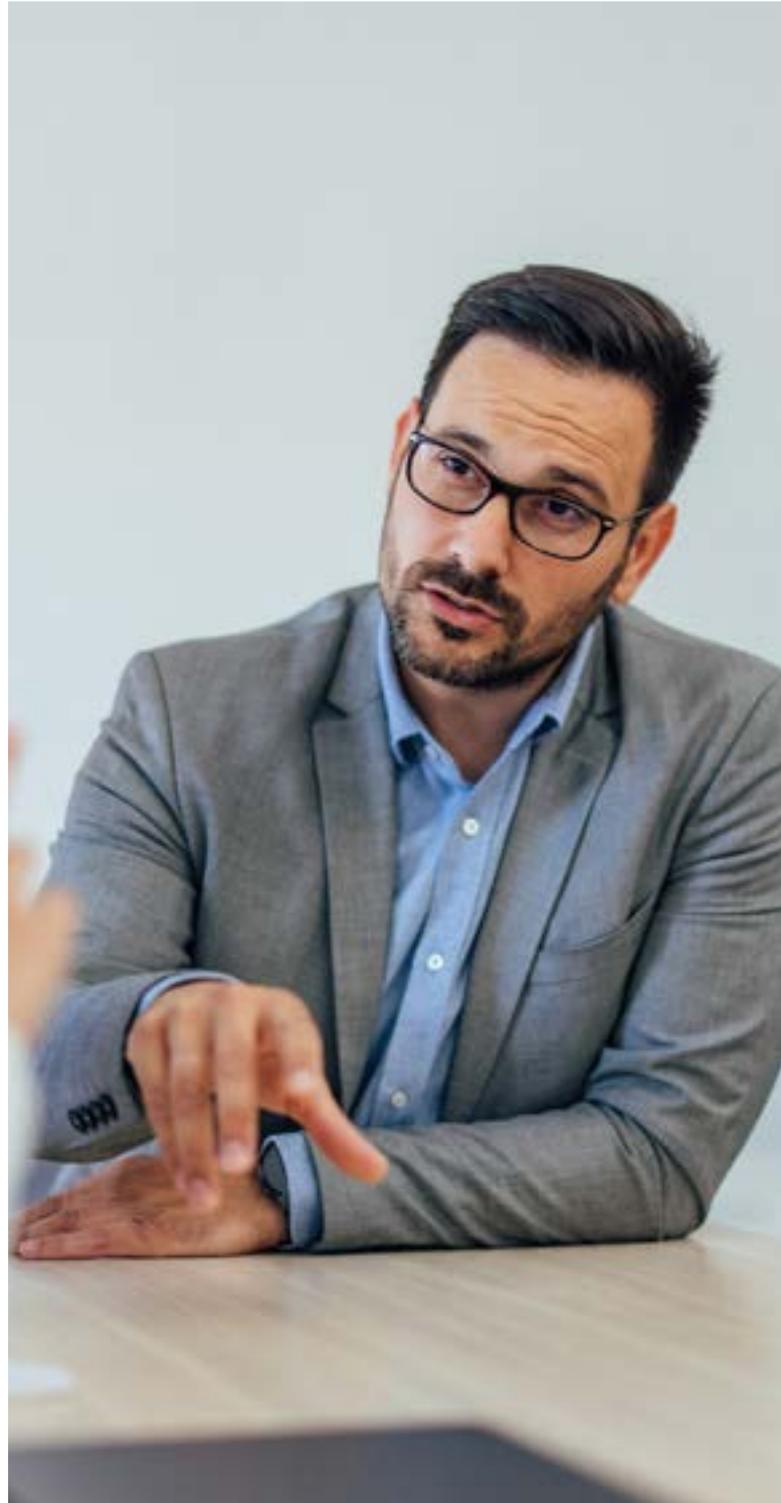
- Reclamación previa al Servicio de Atención al Cliente de la entidad.
- Reclamación administrativa ante el Banco de España, que podrá emitir un informe favorable.
- Acción judicial de responsabilidad contractual, en la que el cliente tendría que acreditar que no autorizó la operación, recayendo sobre el banco la carga de probar dolo o negligencia grave del cliente.

También se refuerza el derecho de los consumidores a reclamar por vías tanto extrajudiciales como judiciales cuando sufran un fraude de estas características, y, de hecho, este pronunciamiento, sin duda alguna, abrirá la puerta a una gran oleada de reclamaciones similares por parte de usuarios que hasta ahora se hayan visto desprotegidos ante este tipo de delitos.

El plazo para reclamar, en virtud de lo dispuesto en el artículo 43 del RDL, es de 13 meses desde la fecha del adeudo, y la acción puede ejercitarse incluso si el banco se niega

inicialmente a restituir el importe.

En conclusión, la STS 571/2025 supone un hito en la construcción de un sistema de garantías adaptado a la realidad de las operaciones bancarias digitales. Con esta resolución el Tribunal Supremo reequilibra las posiciones entre bancos y clientes, exigiendo a las entidades, no solo el cumplimiento formal de protocolos, sino una actuación diligente, proactiva y acorde con los riesgos de su actividad propia.



La reforma legal de la extinción del contrato por incapacidad permanente: análisis de la Ley 2/2025



BEATRIZ CASAS
ÁREA LABORAL



VIRGINIA IBILCIETA
SOCIA DIRECTORA ÁREA JURÍDICA

1. Introducción: una reforma largamente esperada

El 30 de abril de 2025 el Boletín Oficial del Estado publicó la Ley 2/2025, de 29 de abril, que introduce importantes modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) en relación con la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente.

La norma, que entró en vigor el 1 de mayo de 2025, responde de forma directa a los recientes pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en especial la STJUE de 18 de enero de 2024 (asunto Ca Na Negreta, C-631/22), así como a la STS de 11 de abril de 2024 (rec. 197/2023), que había generado no poca controversia en el ámbito nacional.

La reforma aborda una cuestión jurídica y social de enorme trascendencia: la compatibilidad entre el reconocimiento de una incapacidad permanente —especialmente en sus grados más severos— y la continuidad del vínculo laboral. Se trata de una materia donde confluyen principios constitucionales, mandatos comunitarios y realidades empresariales complejas.

A lo largo de este artículo se analiza el contenido esencial de la nueva regulación, su contexto jurisprudencial, las implicaciones prácticas para empleadores y personas trabajadoras, así como algunas interrogantes que, pese a la reforma, permanecen abiertas.

2. Una reestructuración técnica del artículo 49.1 ET

El primer cambio destacable introducido por la Ley 2/2025 se refiere al artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las causas de extinción del contrato de

trabajo, y es que la nueva redacción elimina la incapacidad permanente como causa de extinción del contrato de trabajo.

Esta supresión no es meramente técnica. En realidad resitúa la incapacidad como una causa autónoma de extinción, que pasa a tener su propio desarrollo normativo a través del nuevo apartado n) del artículo 49.1 ET. Este reordenamiento normativo aporta mayor claridad sistemática, pero también responde al objetivo de alinear el régimen jurídico español con la jurisprudencia del TJUE, que ha venido insistiendo en la necesidad de examinar con detenimiento los supuestos de extinción automática de los contratos cuando hay discapacidad de por medio.

3. El nuevo artículo 49.1.n) ET: causas y límites de la extinción

La auténtica novedad reside en la incorporación al artículo 49.1 del Estatuto de un nuevo apartado, el n), que regula expresamente la extinción del contrato cuando exista una **declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez**. La extinción en estos supuestos deja de ser automática.

En este sentido, la ley introduce **dos grandes bloques normativos**:

a) Suspensión del contrato si existe expectativa de mejoría (art. 48.2 ET)

El nuevo régimen establece que cuando el **órgano de calificación considere que la incapacidad será previsiblemente revertida por mejoría**, la relación laboral **no se extinguirá**, sino que quedará **en situación de suspensión durante un plazo de dos años**.

Este matiz es especialmente relevante: no estamos ante una suspensión genérica como la prevista en el **art. 200.2 LGSS**, sino ante una previsión **específica y garantista** que pretende salvaguardar el derecho a la reincorporación si la situación funcional del trabajador mejora.

Durante este periodo el contrato permanece “latente” y no se exige a la empresa la adaptación del puesto ni el ofrecimiento de vacantes, pero tampoco se pierde el vínculo contractual. Se trata, en definitiva, de una figura que aspira a **evitar extinciones precipitadas**, permitiendo una posible reintegración futura.

b) Extinción por imposibilidad de adaptación o recolocación en otro puesto de trabajo

Fuera del supuesto anterior, **la extinción solo procederá si concurre alguna de las siguientes circunstancias:**

(i) No es posible realizar ajustes razonables sin que ello suponga una carga excesiva para la empresa.

(ii) No existe ningún puesto vacante, disponible y compatible con el perfil profesional del trabajador.

(iii) La persona trabajadora rechaza un puesto adecuado que le ha sido debidamente ofrecido.

Estas tres hipótesis están claramente delimitadas, aunque su aplicación práctica a buen seguro dará lugar a importantes **debates interpretativos** que tendrán que ser resueltos por nuestros Tribunales de Justicia.

3.b.i) Ajustes razonables y carga excesiva: una obligación empresarial modulada

El concepto de ajuste razonable —clave en el apartado (i)— se encuentra recogido en el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE y ha sido objeto de una creciente atención jurisprudencial. Según el TJUE, los empleadores deben adoptar medidas eficaces y prácticas para garantizar la integración laboral de las personas con discapacidad, salvo que ello suponga una carga desproporcionada.

Según el TJUE, los empleadores deben adoptar medidas eficaces y prácticas para garantizar la integración laboral de las personas con discapacidad, salvo que ello suponga una carga desproporcionada.

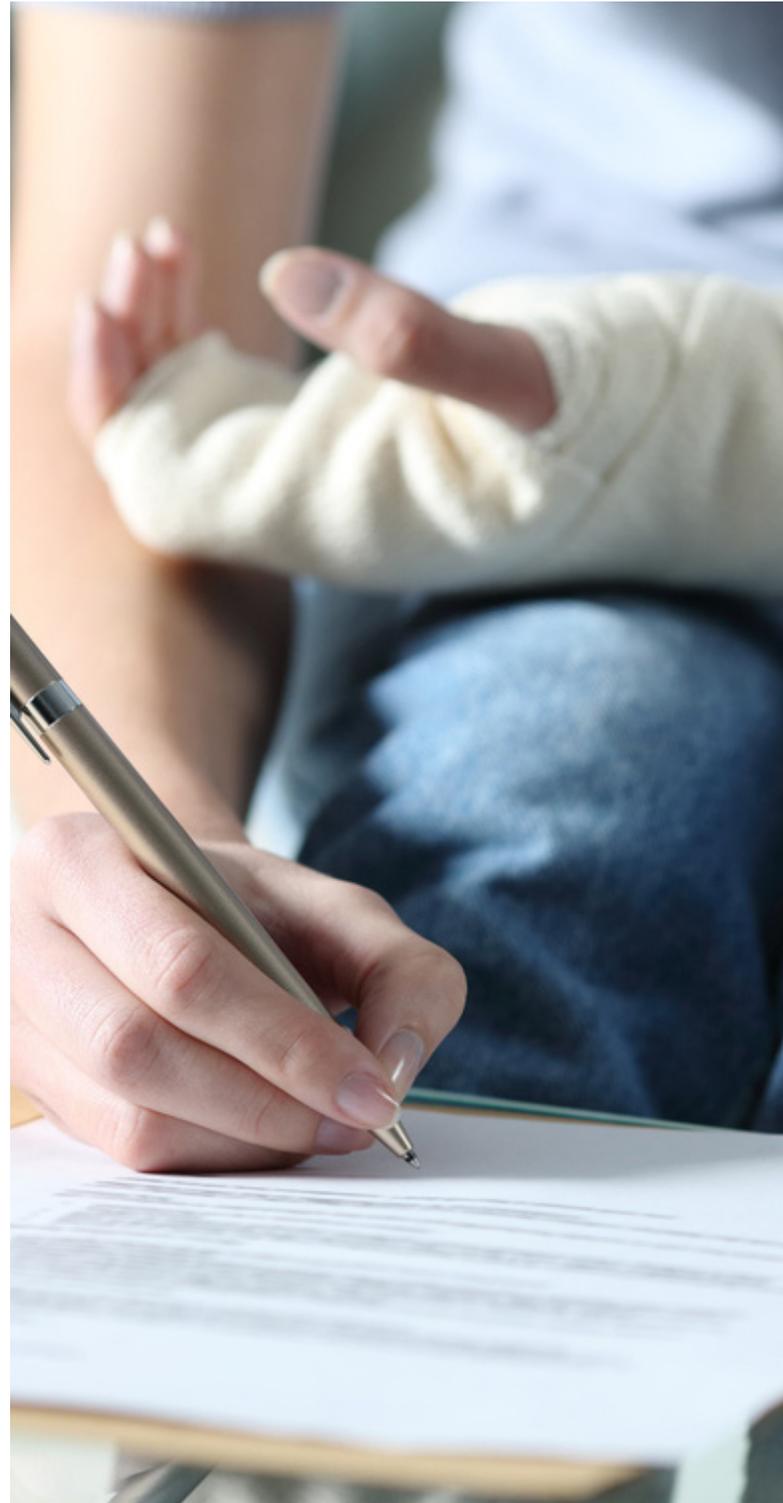
Para valorar si los ajustes requeridos **exceden lo razonable** se debe considerar:

- El tamaño y recursos de la empresa.
- El coste económico de la adaptación.
- El impacto organizativo.
- La viabilidad técnica de la medida.

La valoración de si la carga de ejecutar los ajustes razonables es excesiva o no, varía según el tamaño de la empresa, de tal manera que:

- En **empresas de menos de 25 trabajadores** se considerará que la carga es excesiva si el coste de la adaptación, sin tener en cuenta las posibles ayudas o subvenciones públicas, supera alguna de las siguientes cantidades:

1. La indemnización por despido improcedente.
2. Seis meses de salario del trabajador.



- En empresas de 25 trabajadores o más, se tomará en consideración el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen total de la empresa. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.

Cabe considerar como ajustes razonables, además de los cambios operativos, técnicos y adaptaciones de accesibilidad del puesto de trabajo, otros como, por ejemplo: teletrabajo, reducción de jornada de trabajo, movilidad geográfica y flexibilidad horaria, etc.

En empresas de 25 trabajadores o más, se tomará en consideración el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen total de la empresa.

No será suficiente con decir que no es posible introducir los ajustes debido a que su implementación representa una carga inasumible, sino que **la empresa deberá demostrar activamente que ha explorado y descartado** opciones razonables. En este sentido, la inactividad o pasividad podría ser interpretada como un **incumplimiento de la obligación de acomodación**.

Cabe subrayar que esta exigencia no es abstracta ni opcional, sino que responde a un mandato **vinculante del Derecho de la UE** y, por tanto, su cumplimiento deberá ser objeto de **control judicial estricto**.

3.b.ii) Vacantes, perfil profesional y criterios de preferencia

El segundo supuesto en el que es posible la extinción del contrato ante la declaración de una incapacidad (total, absoluta o gran incapacidad) es la **falta de vacante adecuada**, que no estará exenta de controversia, **ya que la norma exige valorar**, además de **si existe o no un puesto vacante y disponible**:

- **Si dicho puesto es compatible con la situación funcional del trabajador.**
- **Si encaja con su perfil profesional.**

Aquí surgen varias incógnitas: en primer lugar, la ley no aclara si la vacante debe estar abierta en ese momento o si cabe **reorganizar funciones** para crearla. Tampoco especifica qué ocurre si existen varios candidatos a la misma vacante: ¿tiene preferencia el trabajador con discapacidad respecto a, por ejemplo, una persona en excedencia voluntaria?

Además, el concepto de **“perfil profesional”** es ambiguo. Solo aparece en el artículo 87.1 ET, vinculado a convenios colectivos de franja, pero carece de una definición normativa precisa.

El TJUE ha dejado claro que debe analizarse cada situación individual, y que el empleador tiene la obligación de valorar razonablemente todas las **alternativas posibles** para conservar el empleo, más allá de categorías formales.

A la luz del Derecho de la Unión, el perfil profesional no puede erigirse en un límite infranqueable. En particular, si existen opciones razonables fuera del perfil inicialmente atribuido —aunque requieran formación o movilidad geográfica—, deberían considerarse antes de optar por la extinción contractual. A nuestro juicio, ello implica que es posible ofrecer alternativas que requieran el desarrollo de funciones «similares» o incluso totalmente distintas.

3.b.iii) El rechazo del trabajador al puesto propuesto: exigencias de buena fe

Por último, la norma contempla la posibilidad de la extinción cuando la persona trabajadora **rechaza un puesto alternativo que le ha sido ofrecido y resulta adecuado**.

Ahora bien, esta previsión **exige a la empresa acreditar** que el nuevo destino:

- **Es compatible con su nueva situación.**
- **Es coherente con su formación y experiencia.**
- **Respeta condiciones laborales razonables.**
- **Ha sido comunicado de forma clara y justificada.**



La doctrina judicial previsiblemente exigirá que el ofrecimiento cumpla estándares de buena fe y no suponga una degradación injustificada de funciones o condiciones.

4. Procedimiento de extinción

Otro de los cambios introducidos por la Ley 2/2025 es el procedimiento a desarrollar tras la declaración de la incapacidad permanente.

El nuevo artículo 49.1.n) ET establece que la **persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente (total, absoluta o gran incapacidad) para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.**

Por su parte, **la empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo.** La obligación empresarial de acometer este procedimiento nace desde el instante que tiene conocimiento de la situación del trabajador, extremo que se desprende del art. 40.2 LDPDIS y de la STC 51/2021.

Cuando el **ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito** a la persona trabajadora, conteniendo fundamentación suficiente dirigida a exponer los motivos por los cuales los ajustes al alcance no son posibles, razonables, suponen una carga excesiva, no hay vacantes o las que hay no se ajustan a su perfil.

Durante el tiempo que dure el proceso, de conformidad con la redacción del artículo 48.2 ET, el contrato de trabajo permanecerá suspendido.

Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato.

Si la empresa no cumple con la obligación de realizar los ajustes razonables o no justifica adecuadamente la imposibilidad de hacerlo, la extinción del contrato podría llegar a ser declarada nula por los tribunales si se demuestra que en el fondo de la decisión empresarial subyace el ánimo de prescindir de un trabajador que presenta una discapacidad.

5. El Servicio de Prevención entra en juego

El Servicio de Prevención de la empresa es parte activa del procedimiento y le corresponderá:

- Determinar el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora.
- Identificar los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

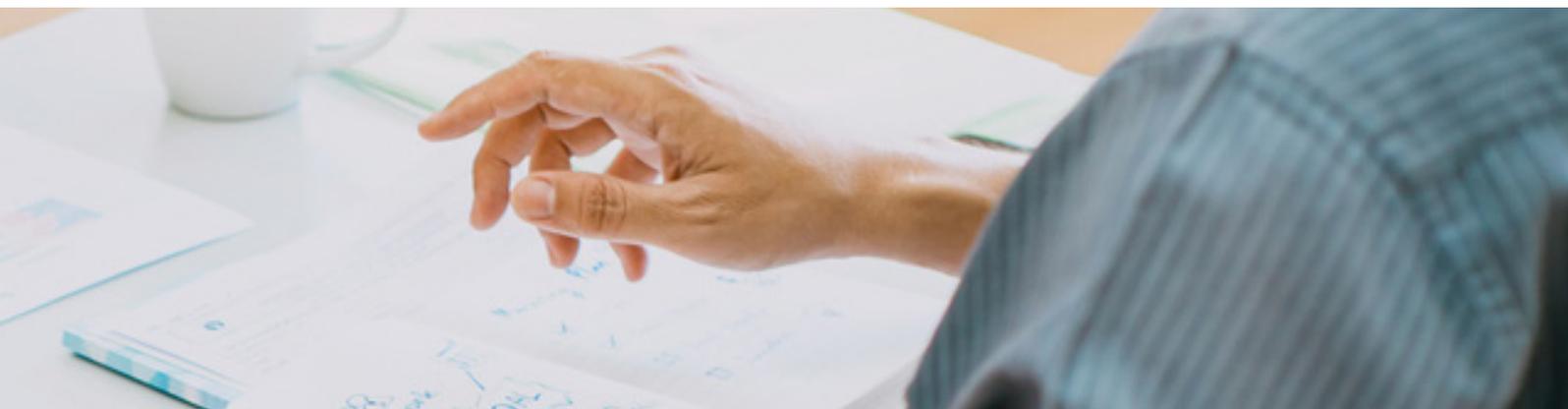
Todo ello previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.

6. Reflexión final: una reforma necesaria pero no exenta de complejidad

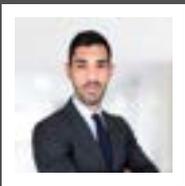
La Ley 2/2025 representa un **paso adelante en la protección de los derechos de las personas con discapacidad** y en la adaptación del marco normativo español a los estándares comunitarios. Frente al automatismo extintivo que predominaba hasta ahora, el nuevo modelo prioriza la **continuidad del vínculo laboral, establece una suspensión temporal cuando hay expectativa de recuperación y exige a la empresa una actitud proactiva** en la búsqueda de ajustes y recolocaciones.

No obstante, la aplicación de esta norma exigirá **criterios interpretativos** claros, especialmente en lo relativo a los conceptos de ajuste razonable, carga excesiva, perfil profesional y adecuación de vacantes. Habrá que estar atentos a la futura **jurisprudencia social**, que tendrá un papel decisivo en la consolidación de esta nueva arquitectura legal.

Para las PYMES este cambio normativo supone un desafío adicional en términos de recursos y gestión de personal.



Planes de reestructuración: salvavidas legal para empresas en dificultades



FRANCISCO FIOI
ABOGADO | ÁREA DERECHO MERCANTIL

¿Qué son los planes de reestructuración y cuándo se aplican?

Los planes de reestructuración constituyen una herramienta preconcursal que ha cobrado gran relevancia a raíz de la reciente reforma introducida por la Ley Concursal (Ley 16/2022). Su finalidad principal es ofrecer una alternativa para que empresas viables puedan superar dificultades económicas, evitando así una declaración formal de concurso que, en muchas ocasiones, podría derivar en una liquidación o cierre definitivo del negocio.

Características y alcance de los planes de reestructuración

En términos generales, estos planes son acuerdos colectivos cuyo objetivo es reorganizar tanto la estructura financiera como operativa de las compañías antes de que la situación de insolvencia resulte irreversible. La legislación actual define estos planes como mecanismos diseñados para modificar aspectos clave del activo, el pasivo o los fondos propios de la entidad afectada. Esto incluye la posibilidad de vender activos, unidades de negocio o implementar cambios operativos profundos.

La amplitud de los planes de reestructuración es considerablemente superior a la de los antiguos acuerdos de refinanciación. Permiten, no solo abordar quitas y esperas en los pagos, sino también introducir cambios estratégicos significativos en la organización empresarial, desde modificaciones en la gestión hasta la alteración radical del capital social. Por tanto, constituyen una respuesta más completa frente a escenarios de dificultad financiera.

Momento oportuno para aplicar los planes

Uno de los avances fundamentales es la flexibilidad temporal para recurrir a estos planes. Pueden aplicarse en

tres supuestos claramente definidos. Primero, en situaciones de probabilidad objetiva de insolvencia, esto es, cuando la empresa anticipa la imposibilidad de cumplir regularmente sus obligaciones en un plazo máximo de dos años. Segundo, en caso de insolvencia inminente, identificada cuando se prevé una falta de liquidez para atender pagos en los próximos tres meses. Finalmente, se puede aplicar ante una insolvencia actual, siempre y cuando aún no se haya admitido formalmente un concurso necesario. Esta temprana actuación permite al empresario disponer de un tiempo valioso para negociar soluciones viables con sus acreedores.

Contenido y medidas aplicables en los planes

En cuanto al contenido, los planes de reestructuración ofrecen una gran versatilidad. La intervención puede afectar tanto al pasivo, activo y fondos propios de la empresa, facilitando una intervención integral y personalizada según las necesidades concretas.

Respecto al pasivo, es posible plantear una amplia variedad de soluciones, desde quitas parciales o totales, aplazamientos o refinanciaciones, hasta la conversión de deuda en capital. Asimismo, los créditos con garantía real pueden ser modificados o extinguidos incluso sin consentimiento previo del acreedor, aspecto muy innovador respecto a la regulación anterior. No obstante, ciertos créditos, como los públicos (tributarios y de Seguridad Social), no pueden sufrir quitas sobre el principal aunque sí reordenar los plazos de pago.

Intervención en activos y contratos

En relación con el activo y la operativa empresarial, estos planes permiten intervenir significativamente en la estruc-

tura interna. Pueden resolver anticipadamente contratos onerosos o modificar contratos vigentes para asegurar el éxito de la reestructuración. Asimismo, contemplan la venta estratégica de activos o unidades productivas completas, lo que facilita obtener liquidez inmediata o eliminar áreas deficitarias del negocio. Los actos ejecutados conforme al plan cuentan con protección especial frente a posibles acciones posteriores de rescisión concursal.

La legislación actual define estos planes como mecanismos diseñados para modificar aspectos clave del activo, el pasivo o los fondos propios de la entidad afectada. Esto incluye la posibilidad de vender activos, unidades de negocio o implementar cambios operativos profundos.

Impacto sobre socios y capital social

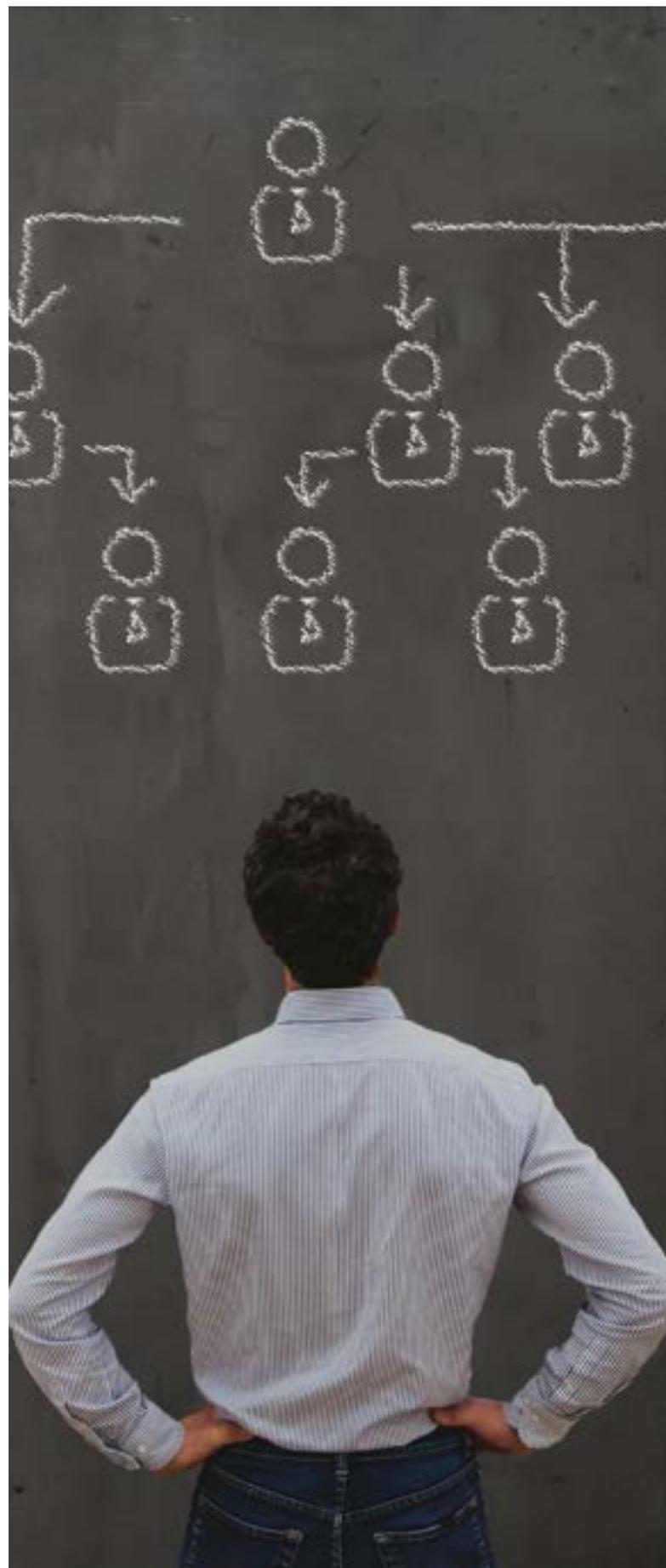
Otro elemento novedoso es la implicación directa sobre los socios y el capital social. Se permiten operaciones de reducción y ampliación del capital, así como conversiones forzadas de deuda en capital. Este mecanismo puede, en casos extremos, permitir que los acreedores se conviertan en nuevos propietarios de la compañía, diluyendo o eliminando la participación accionarial original. Por tanto, resulta crucial que los socios reaccionen a tiempo buscando acuerdos consensuados antes de perder completamente el control sobre la empresa.

Los créditos con garantía real pueden ser modificados o extinguidos incluso sin consentimiento previo del acreedor, aspecto muy innovador respecto a la regulación anterior.

Formación y clasificación de acreedores

Para que un plan sea eficaz es clave la formación adecuada de clases de acreedores. La Ley exige que estos se agrupen atendiendo a criterios objetivos y homogéneos, generalmente según la naturaleza del crédito y su rango concursal. Así, los créditos con privilegio especial, privilegio general, ordinarios y subordinados formarán, cada uno, clases independientes. Este sistema evita abusos en la formación de mayorías y asegura la equidad en el trato recibido por acreedores similares.

Además, existe protección especial para las pequeñas y medianas empresas acreedoras que pudieran verse especialmente perjudicadas. En estos casos, si la quita pro-



puesta supera el 50%, la ley obliga a crear una clase específica para proteger sus intereses y evitar que su voz quede anulada por acreedores mayores.

Mayorías necesarias y cram-down interclases

La aprobación de los planes exige mayorías cualificadas. Generalmente, una clase debe aprobar el plan por mayoría superior a dos tercios del pasivo de dicha clase. En los créditos con garantía real, la exigencia sube hasta el 75%. Solo participan en la votación aquellos acreedores cuyo crédito resulte afectado por el plan.

Si el plan no alcanza unanimidad entre todas las clases, la Ley permite, bajo ciertas condiciones, el arrastre de clases disidentes mediante el mecanismo denominado cram-down interclases. Básicamente, si una mayoría simple de

Si una mayoría simple de las clases, incluyendo al menos una privilegiada, aprueba el plan, este puede imponerse al resto.

las clases, incluyendo al menos una privilegiada, aprueba el plan, este puede imponerse al resto.

Homologación judicial y efectos

La homologación judicial es necesaria para dotar al plan de reestructuración de efectos vinculantes. Esta aprobación judicial asegura que el plan cumple todos los requisitos legales y que los acreedores disidentes quedan obligados a respetarlo. La homologación impide, además, ejecuciones individuales contra la empresa, garantizando así un entorno seguro para la implementación del plan.

Conclusiones y recomendaciones finales

En definitiva, los planes de reestructuración representan un mecanismo avanzado y eficiente dentro del derecho concursal moderno español, aportando soluciones prácticas y equilibradas que permiten rescatar empresas en crisis, mantener su actividad y empleo, y asegurar la estabilidad del tejido productivo nacional.

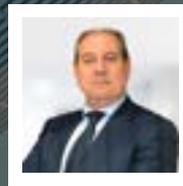


M&A: Dinámica global, realidad nacional y especialización estratégica



MARÍA SEGOVIA

ABOGADA | ÁREA DERECHO MERCANTIL



AITOR DÍAZ

DIRECTOR DESARROLLO DE NEGOCIO

No podemos abordar un análisis del mercado de operaciones de M&A en España sin tener presente el marco en el que nos movemos.

En primer lugar, tenemos que destacar que la clasificación de las empresas puede realizarse según diversos criterios. Empezaremos por el **tamaño**:

Los **criterios** específicos para clasificar por tamaño son:

- Número de trabajadores.
- Facturación anual.
- Activo (bienes y derechos de la empresa con valor económico).

En España la mayoría de las empresas son microempresas.

Podemos clasificarlas, también, por el sector de actividad, por la titularidad del capital, por su forma jurídica, etc.

El tejido empresarial español está formado principalmente por pequeñas y medianas empresas. Según los últimos datos disponibles del Instituto Nacional de Estadística (INE),

en 2024 había alrededor de 3,25 millones de empresas activas en España, de las cuales el 98,8% eran microempresas o empresas pequeñas, con entre 10 y 49 empleados, y el 0,7% medianas, de entre 50 y 249 empleados. Las grandes empresas, con 250 o más empleados, representaban solamente el 0,1% del tejido empresarial español.

Una vez analizada esta pequeña introducción nos damos cuenta de que las empresas del middle market español son una parte esencial de la economía y motor de generación de riqueza y empleo de nuestro país.

Es por ello que, cuando afrontamos una estrategia de actuación en el Mercado de M&A en Despachos BK ETL Global, sabemos que la gran mayoría de las operaciones van a estar en ese foco del middle market, en empresas de hasta 100 empleados y facturación hasta los 50 millones de euros. Ese es el gran mercado de M&A en nuestro país.

No significa que no abordemos grandes operaciones, de hecho, en estos momentos, tenemos varios mandatos de empresas con valoraciones superiores a los 200, 300, ó 500 millones de euros.

	Nº de trabajadores	Facturación anual	Activo
Microempresas	0-9	≤ 2 m€	≤ 2 m€
Pequeñas	10-49	10-50 m€	≤ 10 m€
Medianas	50-249	> 50 m€	≤ 43 m€
Grandes	> 250	> 50 m€	> 43 m€

Cuadro 1.- Empresas activas según sector económico por CCAA., al uno de enero, años 2021 y 2024

Comunidades y Ciudades autónomas	Total de Empresas		Industria		Construcción		Comercio		Resto de Servicios	
	2021	2024	2021	2024	2021	2024	2021	2024	2021	2024
	Andalucía	531.160	529.087	28.366	26.594	58.976	56.499	132.504	121.221	311.314
Aragón	88.602	84.439	6.410	5.709	11.490	10.284	17.456	15.523	53.246	52.923
Asturias	67.573	64.463	3.451	3.039	8.052	7.348	13.741	12.196	42.329	41.880
Baleares	98.120	100.430	4.735	4.486	16.837	17.049	15.474	14.312	61.074	64.583
Canarias	147.999	142.398	5.480	4.951	16.396	14.528	30.893	26.213	95.230	96.706
Cantabria	38.836	39.005	2.054	1.859	5.524	5.224	7.654	6.937	23.404	23.985
Castilla y León	157.131	148.398	11.332	10.434	22.447	20.490	35.371	31.365	87.981	86.109
Castilla la Mancha	127.673	123.486	10.958	10.067	19.716	18.872	31.427	28.352	65.572	66.195
Cataluña	622.967	602.706	34.814	31.964	76.035	67.968	119.900	107.940	393.218	394.834
C. Valenciana	368.044	361.234	24.057	21.994	45.261	42.527	83.065	73.784	215.661	222.929
Extremadura	66.386	63.577	4.778	4.348	8.328	7.669	18.708	16.814	34.572	34.746
Galicia	194.657	185.554	11.851	10.586	27.427	24.638	44.091	38.806	111.288	111.524
Madrid	547.040	513.575	20.554	17.529	60.418	52.909	92.263	78.885	373.805	364.252
Región de Murcia	95.294	92.458	7.048	6.592	12.224	11.035	24.174	21.692	51.848	53.129
Navarra	44.334	40.934	3.838	3.694	6.335	5.317	9.036	7.872	25.125	24.051
País Vasco	139.824	135.658	10.433	9.741	19.097	18.158	29.312	26.323	80.982	81.436
La Rioja	22.357	21.219	2.202	2.040	2.757	2.423	4.805	4.358	12.593	12.398
Ceuta	3.749	3.301	73	62	290	260	1.347	1.052	2.039	1.927
Melilla	5.024	4.354	121	117	407	424	2.084	1.589	2.412	2.224
Totales	3.366.570	3.255.276	192.555	175.806	417.017	383.622	713.305	635.234	2.043.693	2.060.604

Fuente: INE. DIRCE. Directorio Central de Empresas publicado el 13 diciembre de 2024

El mercado transaccional español registra en 2024 un total de 3.473 fusiones y adquisiciones, entre anunciadas y cerradas, por un importe agregado de 95.791 millones de euros, según el informe anual de TTR Data en colaboración con A&O Shearman España. Estas cifras suponen un aumento de aproximadamente un 8% en el número de transacciones y de, aproximadamente, un 11% en su importe con respecto a 2023.

En términos sectoriales, el inmobiliario es el más activo del año, con un total de 646 transacciones, y ha registrado un descenso del 2% con respecto a 2023, seguido por el sector de internet, software y servicios IT, con 330 transacciones y un descenso interanual del 4%.

Despachos BK ETL Global: Valor Estratégico en M&A

En este ecosistema **Despachos BK ETL Global** opera con una visión clara y especializada. Nuestra experiencia se centra en identificar, diseñar y ejecutar operaciones de M&A con un enfoque personalizado, adaptado a la realidad del middle market, pero sin dejar de lado grandes operaciones.

Nuestra metodología parte de un principio esencial: cada empresa es única y cada operación requiere **un traje a medida**, siempre ejecutado con **máxima confidencialidad y profesionalidad**.

Uno de los aspectos clave de nuestra metodología es la forma en la que gestionamos la presentación del activo al mercado. No basta con identificar potenciales compradores o inversores: es imprescindible hacerlo de forma estratégica, ordenada y, sobre todo, confidencial. Por ello, en Despachos BK ETL Global aplicamos una técnica propia y refinada que denominamos **“encapsulación en diana”**, cuyo objetivo es maximizar la efectividad del proceso y proteger el valor de la empresa desde el primer contacto. En el proceso de búsqueda de inversores o compradores dentro de una operación de M&A, la fase de “encapsulación y libe-

ración en diana” representa un momento clave de filtrado estratégico y máxima confidencialidad.

Se trata de aislar la información sensible del proyecto (encapsulación) y, una vez identificado el comprador/inversor objetivo ideal (cliente diana) mediante un análisis previo riguroso —tanto de criterios financieros como de sinergias estratégicas—, liberar selectivamente esa información solo a él.

Este enfoque permite:

- Evitar filtraciones innecesarias o exposición del activo en el mercado.
- Proteger el valor de la empresa evitando una sobreexposición que pueda perjudicar la percepción del mercado o alertar a la competencia.
- Optimizar el proceso de contacto asegurando que la propuesta llega únicamente a quienes tienen verdadera capacidad e interés en la operación.

En definitiva, esta metodología refuerza uno de nuestros valores clave en Despachos BK ETL: una gestión profesional, estratégica y completamente discreta del proceso de venta o inversión.

Fases del Proceso de M&A en Despachos BK ETL

1. Mandato
2. Acuerdo de confidencialidad (NDA)
3. Elaboración del Blind Teaser
4. Dossier de venta
5. Encapsulación y liberación en cliente diana: analizamos cuidadosamente el perfil del comprador ideal y compartimos la información exclusivamente con él.
6. Carta de intenciones (LOI) y visitas
7. Due Diligence: análisis contable, fiscal, legal y tecnológico.
8. Redacción de contratos (SPA, SCA, MOU, etc.)
9. Acompañamiento al cierre y firma en escritura pública



A lo largo de estas fases nuestros profesionales acompañan al cliente en todo el proceso, que incluye:

- **Búsqueda activa de compradores o vendedores nacionales e internacionales.**
- **Valoración empresarial realista y fundamentada.**
- **Preparación del Cuaderno de venta y demás documentación estratégica.**
- **Negociación experta y asesoramiento integral en cada etapa del ciclo transaccional.**

Además, disponemos de un **equipo internacional dedicado exclusivamente a la búsqueda y cualificación de inversores**, apoyado en bases de datos globales y algoritmos de matching avanzados.

Mucho más que asesoría jurídica

Nuestra capacidad va más allá de lo legal. Abordamos de forma integral los aspectos **jurídicos, fiscales, laborales y regulatorios** de cada operación. Y lo hacemos con solvencia técnica y visión de negocio, facilitando operaciones transfronterizas y la coordinación en **múltiples jurisdicciones**.

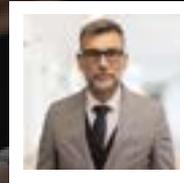
En un entorno empresarial tan fragmentado como el español, **Despachos BK ETL Global se posiciona como un socio estratégico de referencia**, capaz de maximizar el valor de cada transacción, garantizar la seguridad jurídica y acompañar al cliente con plena implicación y confianza.



De los Medios Adecuados de Solución de Controversias (MASC)



DAVID DEL POZO IBÁÑEZ
ABOGADO | ÁREA DERECHO MERCANTIL



JOSÉ JAVIER CRESPO
ABOGADO | ÁREA DERECHO CIVIL

Introducción:

En el contexto actual de la Justicia Civil Española, los Medios Adecuados de Solución de Controversias (MASC) han adquirido una relevancia fundamental como instrumentos para la resolución extrajudicial de conflictos. La entrada en vigor el pasado 3 de abril de 2025 de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia (LO 1/2025), junto con la normativa complementaria, ha consolidado el papel de los MASC como requisito de procedibilidad en la mayoría de los procesos civiles y mercantiles, promoviendo la negociación, la autonomía de las partes y la eficiencia en la Administración de Justicia.

En este artículo exponemos el marco legal, las modalidades, los requisitos y los efectos de los MASC, así como las principales cuestiones prácticas para su utilización en el proceso civil español.

Concepto y caracterización de los MASC:

Los MASC se definen en la LO 1/2025 como cualquier tipo de actividad negociadora, reconocida legalmente, a la que las partes de un conflicto acuden de buena fe con el objetivo de encontrar una solución extrajudicial, ya sea por sí mismas o con la intervención de un tercero neutral.

Estos medios permiten a las partes convenir o transigir sobre sus derechos e intereses siempre que lo acordado no sea contrario a la ley, a la buena fe ni al orden público. Los acuerdos alcanzados pueden ser totales o parciales, en virtud del principio de autonomía privada.

Los MASC se aplican a asuntos civiles y mercantiles, incluidos los conflictos transfronterizos, y quedan excluidos los ámbitos laboral, penal y concursal, así como aquellos en los que intervenga una entidad del sector público o materias indisponibles para las partes.

Modalidades de MASC:

a) Mediación

La mediación es uno de los principales MASC y consiste en un proceso en el que un mediador neutral facilita el diálogo entre las partes para que alcancen un acuerdo por sí mismas, sin que el mediador proponga soluciones. La mediación se rige por la Ley 5/2012, de 6 de julio, y, en su caso, por la legislación autonómica aplicable. Para cumplir el requisito de procedibilidad, basta con la celebración de una sesión inicial ante el mediador en la que conste el objeto de la controversia y los requisitos legales. La mediación puede iniciarse de común acuerdo, por una de las partes, en cumplimiento de un pacto de sometimiento o por derivación judicial.

b) Conciliación

La conciliación puede ser privada o desarrollarse ante Notario, Registrador, Letrado de la Administración de Justicia (LAJ) o Juez de Paz. En la conciliación privada, cualquier persona física o jurídica puede requerir a un profesional cualificado para que gestione una actividad negociadora tendente a alcanzar un acuerdo. El conciliador debe ser imparcial, guardar confidencialidad y estar debidamente inscrito en los registros profesionales o de mediación. Sus funciones incluyen la gestión de la solicitud, la celebración de sesiones informativas, la propuesta de soluciones y la documentación de los acuerdos o, en su caso, la certificación del intento sin efecto.

c) Derecho colaborativo

El proceso de Derecho colaborativo implica que las partes sean asesoradas por abogados ejercientes y acreditados en la materia, con la posible intervención de terceros neutrales expertos. El objetivo es buscar una solución consen-



suada a la controversia, redactándose un acta final sobre los acuerdos adoptados y las cuestiones no resueltas. Los principios fundamentales de este proceso son la buena fe, la transparencia, la confidencialidad y la renuncia a tribunales por parte de los abogados intervinientes si no se alcanza un acuerdo.

d) Negociación directa y otros MASC

Las partes pueden cumplir el requisito de procedibilidad mediante negociación directa, ya sea personalmente o a través de sus abogados, o mediante la opinión neutral de un experto independiente. También se consideran MASC otras modalidades reconocidas en la legislación sectorial o autonómica.

Los MASC como requisito insubsanable de procedibilidad:

En los órdenes jurisdiccionales civil y mercantil, con carácter general para todos los procesos declarativos y especiales, es requisito de procedibilidad acudir previamente a alguna modalidad de MASC para que se declare la admisibilidad de la demanda, siendo, además, requisito, para que ello tenga lugar, que exista identidad entre el objeto de la negociación y el objeto del litigio.

De no darse cumplimiento a este requisito la demanda será inadmitida por el LAJ, toda vez que su ausencia es un defecto insubsanable.

Se considera cumplido este requisito si se acude a la mediación, conciliación, opinión de experto independiente, oferta vinculante confidencial o cualquier otra actividad negociadora reconocida legalmente. Existen excepciones, como la tutela judicial civil de derechos fundamentales, medidas de apoyo a personas con discapacidad, filiación, paternidad y maternidad, tutela sumaria de la posesión,

demolición de obras en ruina, ingreso de menores en centros de protección, restitución internacional de menores y el juicio cambiario. Tampoco es exigible en demandas ejecutivas, medidas cautelares previas, diligencias preliminares, expedientes de jurisdicción voluntaria (con ciertas excepciones) y procesos europeos de escasa cuantía o requerimiento de pago. La iniciativa para utilizar un MASC puede proceder de una o ambas partes, de decisión judicial o del LAJ.

Efectos y formalización de los acuerdos:

La solicitud de un MASC interrumpe la prescripción o suspende la caducidad de las acciones desde la fecha en que se intenta la comunicación a la otra parte. Si la negociación no tiene respuesta o finaliza sin acuerdo, la demanda debe formularse en el plazo legalmente previsto para que se entienda cumplido el requisito de procedibilidad.

Los acuerdos alcanzados pueden formalizarse en documento y elevarse a escritura pública, adquiriendo valor de título ejecutivo. En el caso de la conciliación ante Notario o Registrador, el acuerdo tiene eficacia ejecutiva y puede ser ejecutado judicialmente en caso de incumplimiento.

La solicitud de un MASC interrumpe la prescripción o suspende la caducidad de las acciones desde la fecha en que se intenta la comunicación a la otra parte.

Principios y garantías en el desarrollo de los MASC:

Las partes son libres para convenir o transigir sobre sus derechos e intereses, siempre que no sea contrario a la Ley, la buena fe o el orden público. La confidencialidad es un principio esencial en todos los MASC, obligando a las partes y a los profesionales intervinientes a mantener en secreto lo discutido durante el proceso, salvo excepciones legales. La asistencia letrada es facultativa, salvo en la formulación de ofertas vinculantes de cuantía superior a dos mil euros o cuando la ley lo exija expresamente.

Utilización de medios electrónicos:

Las partes pueden acordar que todas o algunas de las actuaciones de negociación se lleven a cabo por medios telemáticos, videoconferencia u otros medios análogos, siempre que se garantice la identidad de los intervinientes y el respeto a las normas aplicables. En reclamaciones de cantidad que no excedan de 600 euros se recomienda el uso preferente de medios electrónicos, salvo imposibilidad para alguna de las partes.

Documentación y prueba del intento de MASC:

Es fundamental documentar todas las actividades de negociación, ya que la falta de documentación puede afectar a la admisibilidad de la demanda. En caso de que la nego-

ciación no prospere, la demanda debe presentarse en el plazo correspondiente, que puede variar según el tipo de MASC utilizado. Por ejemplo, tras una mediación fallida, la demanda debe interponerse en el plazo de un año desde la finalización del proceso de mediación.

Servicios de MASC y apoyo institucional:

El Ministerio de Justicia y las Comunidades Autónomas están obligados a constituir servicios de MASC, encargados de promover su utilización, proporcionar información, administrar recursos, colaborar con los registros de profesionales, facilitar datos de terceros neutrales, informar a los órganos judiciales y coordinar la implantación de estos métodos en el servicio público de justicia.

Asesoría legal y recomendaciones prácticas:

Se recomienda que las partes busquen asesoría legal antes de iniciar cualquier MASC, para asegurarse de que toman decisiones informadas y adecuadas a su situación particular. La elección del MASC más adecuado debe basarse en las características del conflicto, la voluntad de las partes y la naturaleza de los derechos e intereses en juego.

A modo de conclusión:

Se recoge un resumen de los criterios de unificación que, ab initio, van a ser aplicados por algunos órganos jurisdiccionales y por los LAJ respecto a la exigencia, acreditación, subsanación y control del requisito de procedibilidad de los MASC en los procesos civiles y mercantiles, incluyendo especialidades en Derecho de Familia y medios de prueba admitidos. Existen algunas excepciones dependiendo del órgano judicial y, por tanto, tienen carácter meramente informativo a esta fecha.

• **Ámbito de aplicación general:** Se exigirá en todos los procedimientos civiles y mercantiles, no siendo necesario el MASC para la formulación de demandas reconventionales, en las ampliaciones subjetivas de demanda por litisconsorcio, ni en demandas de procesos declarativos tras

formular oposición en un procedimiento monitorio. Es exigible en demandas presentadas a partir del 3 de abril de 2025, salvo en procesos de tráfico (cuando ya se haya realizado reclamación previa) y en procedimientos contra ignorados ocupantes, donde se exige declaración responsable y prueba de los esfuerzos de localización.

• **Derecho de Familia:** El MASC es necesario en procedimientos de medidas provisionales previas (salvo urgencia), disolución del vínculo matrimonial y liquidación del régimen económico matrimonial, pero no en procedimientos de mutuo acuerdo ni en los de nulidad matrimonial o de privación de patria potestad.

• **Acreditación documental:** Se admiten como medios de prueba los burofaxes, las actas notariales, correo certificado con acuse de recibo y correo electrónico, siempre que quede debidamente acreditada la constancia de recepción y contenido. Por regla general, no se admiten los mensajes de WhatsApp, los SMS ni las llamadas telefónicas.

• **Declaración responsable:** Solo se admite en casos de desconocimiento absoluto del domicilio del demandado, debiendo motivarse adecuadamente y advirtiendo de las consecuencias procesales de la inexactitud.

• **Régimen de subsanación:** La omisión del intento de MASC en la demanda es, en general, insubsanable, aunque la falta de documentación puede subsanarse en un plazo breve.

• **Confidencialidad:** Se exige un nivel mínimo de acreditación de la voluntad negociadora, compatible con la confidencialidad del proceso, salvo dispensa expresa de las partes.

• **Conciliación ante LAJ:** Se controlará que la solicitud exprese claramente el objeto de la controversia y la voluntad de negociar, advirtiendo a las partes de las consecuencias de no acudir.

• **Costas:** Los gastos de expertos independientes se consideran suplidos y se regulan procedimientos específicos para la impugnación de costas.



Inversión en créditos audiovisuales



ALFONSO SEGOVIA
SOCIO | DIRECTOR ÁREA ECONÓMICA

El impuesto sobre Sociedades, tanto en las Normas Forales, como en la normativa Navarra y de Territorio Común, contemplan dentro de su redacción la posibilidad de deducir de la cuota a ingresar, deducciones generadas por inversiones en temas audiovisuales, es decir por inversiones en Cine y Espectáculos.

Estas deducciones han sufrido un gran impulso en el País Vasco con las modificaciones normativas que entraron en vigor en el ejercicio 2024.

Este hecho ha supuesto que un gran número de productoras audiovisuales se trasladen a nuestros territorios, bien para rodar películas y series, bien para celebrar espectáculos audiovisuales.

- Entre los principales objetivos que se persiguen con la aprobación del incentivo destacan:
 - La creación de riqueza y empleo
 - El fomento de inversiones y gastos en producciones de obras audiovisuales
 - Atracción del turismo
 - Y convertir a Álava en un Hub Audiovisual de referencia
- En el caso de las normativas de Álava y Bizkaia, a partir de 2025 se produce la reciprocidad entre las mismas, por lo que un contribuyente alavés puede financiar una producción en Bizkaia, y viceversa.

Este tipo de deducciones conocidas como Tax Lease, tuvieron un inicio ya hace más de 20 años, con la financiación en la construcción de buques, con un tortuoso camino por los tribunales de la CEE, que finalmente dieron la razón al Gobierno de España.

Posteriormente, comenzaron los tax lease de operaciones de I+D+i, y finalmente, han entrado en funcionamiento las relativas a las inversiones audiovisuales.

Pero ¿en qué consiste exactamente?

El sistema es el siguiente. Un productor audiovisual, realiza un proyecto, bien cine, bien espectáculo, en el que lleva a cabo una inversión para el desarrollo del mismo. Sobre dicha inversión, en función del tipo de espectáculo, genera una deducción, que ronda en torno al 40-60%, en función de las diferentes normativas, tipo de espectáculo, y de otra serie de factores.

Como generalmente, el productor no tiene base imponible suficiente para poder aplicar dichas deducciones, o al menos en su totalidad, la legislación fiscal permite la transmisión de dichos créditos a otros contribuyentes del impuesto que los pueden adquirir para poder deducirlos en su impuesto, con un ahorro fiscal del 20% sobre las cantidades invertidas.

De esta manera, se potencia la industria audiovisual, que es una nueva industria que ha llegado para quedarse. El objeto de la administración tributaria es apoyar este sector para generar una industria importante para la economía española.

Vamos a verlo con un ejemplo.

Supongamos un productor audiovisual que invierte en el rodaje de una película la cantidad de 1.100.000 euros, con una deducción del 60%. Esto supone la generación de unos créditos fiscales por importe de 660.000 euros. Ahora, el productor busca inversores para dichos créditos. Dado que el inversor adquiere los créditos con un margen del 20%, el coste de adquisición será de 550.000 euros, teniendo el

inversor un ahorro de 110.000 euros. Dichos créditos se deducen en cuota con el límite del 50% en el caso de Álava, con lo que el cálculo del IS para un supuesto como el que sigue sería el siguiente:

	IS 2025	IS 2025 CINE
Base imponible	5.100.000,00	5.100.000,00
Ingreso rentabilidad cine	-	204.000,00
Tipo de gravamen	24%	24%
CUOTA LÍQUIDA	1.224.000,00	1.272.960,00
Deducciones 35%	-	-
Deducciones 70%	-	-
CUOTA LÍQUIDA	1.224.000,00	1.272.960,00
Deducciones sin límite	-	636.480,00
CUOTA LIQUIDA CORREGIDA	1.224.000,00	636.480,00
Retenciones	-	-
PAGO A INGRESAR	1.224.000,00	636.480,00

DEDUCCION MÁXIMA		636.480,00
-------------------------	--	-------------------

FINANCIACION REALIZADA		530.400,00
Deducción a generar		636.480,00
Rentabilidad a tributar en IS		204.000,00
Rentabilidad bruta	20,00%	
Rentabilidad neta inversión	- 432.480,00	
Rentabilidad neta (%)	-42,40%	
TIR INVERSION FINANCIERA	27,60%	

Como se puede apreciar, el inversor realizaría en este caso una inversión máxima de 530.400 euros, pudiendo deducirse en su caso 636.480 euros, es decir, tendría un ahorro fiscal del 20%, equivalente a 204.400 euros. El productor todavía tendría un sobrante de 23.520 euros (660.000-636.480), que podría comercializar con otro tercero o aplicarlos el directamente.

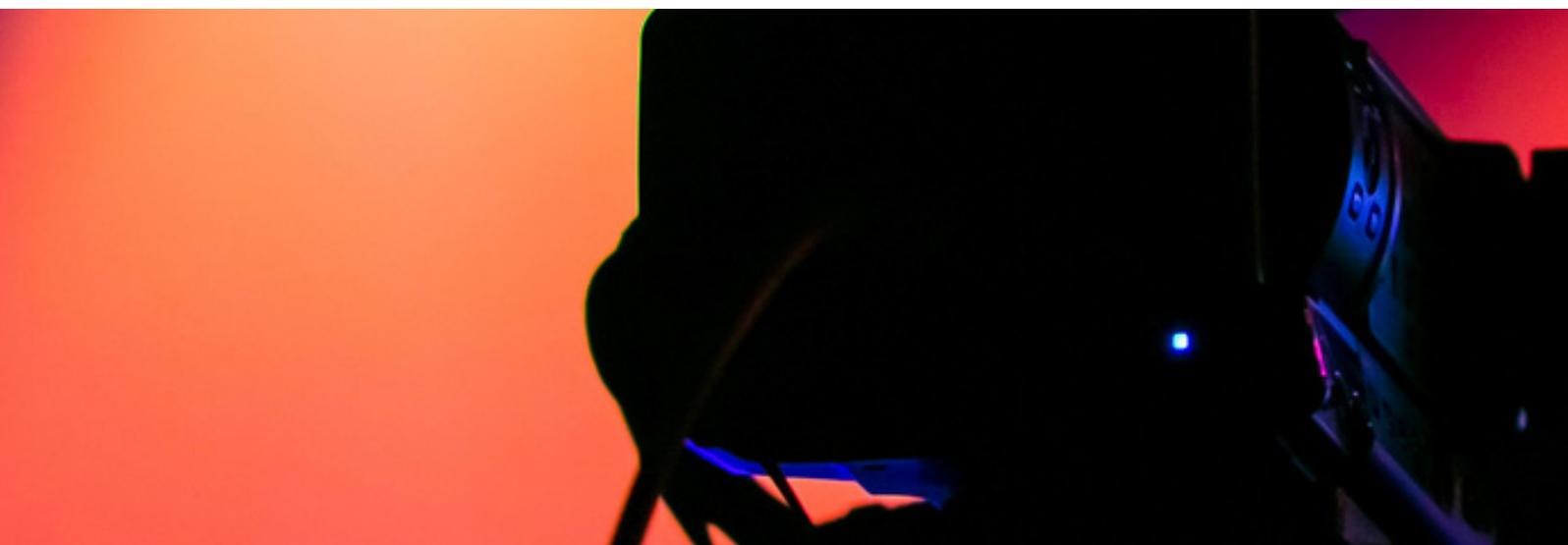
Por tanto, este producto debe de entenderse como un producto financiero con una rentabilidad de un 20% en un plazo de entre 6-8 meses, en función de cuando se adquiera. Como la adquisición se suele realizar entre los meses de Noviembre-Diciembre y se aplica en el impuesto sobre sociedades en el mes de Julio del ejercicio siguiente, el plazo medio es el anteriormente citado.

La importancia es que el producto tiene una absoluta seguridad jurídica, dado que las Diputaciones han esperado al visto bueno de la Comunidad Económica Europea, para que en ningún caso puedan ser consideradas ayudas de Estado.

¿Quién puede invertir en este producto? Cualquier contribuyente del Impuesto sobre Sociedades y autónomos con actividad empresarial que tengan cuotas positivas a ingresar y apliquen, por tanto, estas deducciones. No hay una cantidad mínima a invertir, aunque obviamente, a mayor inversión, mayor ahorro fiscal en términos absolutos.

En este sistema hay cuatro patas. Productores, administración, despachos profesionales e inversores. Y es necesario que todo vaya acompañado.

- Los productores, mediante la inversión y desarrollo de las producciones audiovisuales.
- La Administración mediante el apoyo a los mismos, pero también es importante una comunicación didáctica a los posibles inversores, para que dicho producto sea conocido por los mismos y tengan acceso a la financiación de los espectáculos. Además, es importante el desarrollo de nuevos profesionales del mundo del cine, cuestión muy necesaria para las productoras.
- Los despachos profesionales, para ayudar a los productores en la reestructuración y auditoría de dichos créditos, y en la búsqueda de inversores y formalización de toda la



documentación necesaria (AIEs, contactos de financiación, etc)

- Finalmente, los inversores, que consiguen un ahorro fiscal de un 20% mediante la adquisición de los créditos fiscales correspondientes.

Solamente con el concurso de todas las partes, seremos capaces de que de desarrolle una verdadera industria, como se ha producido en otros países, con un retorno económico muy importante.

Desde nuestros despachos estamos a su disposición para poder asesorarle en la aplicación de dichos créditos.



**INDUSTRIA DEL CINE |
AUDIOVISUAL**

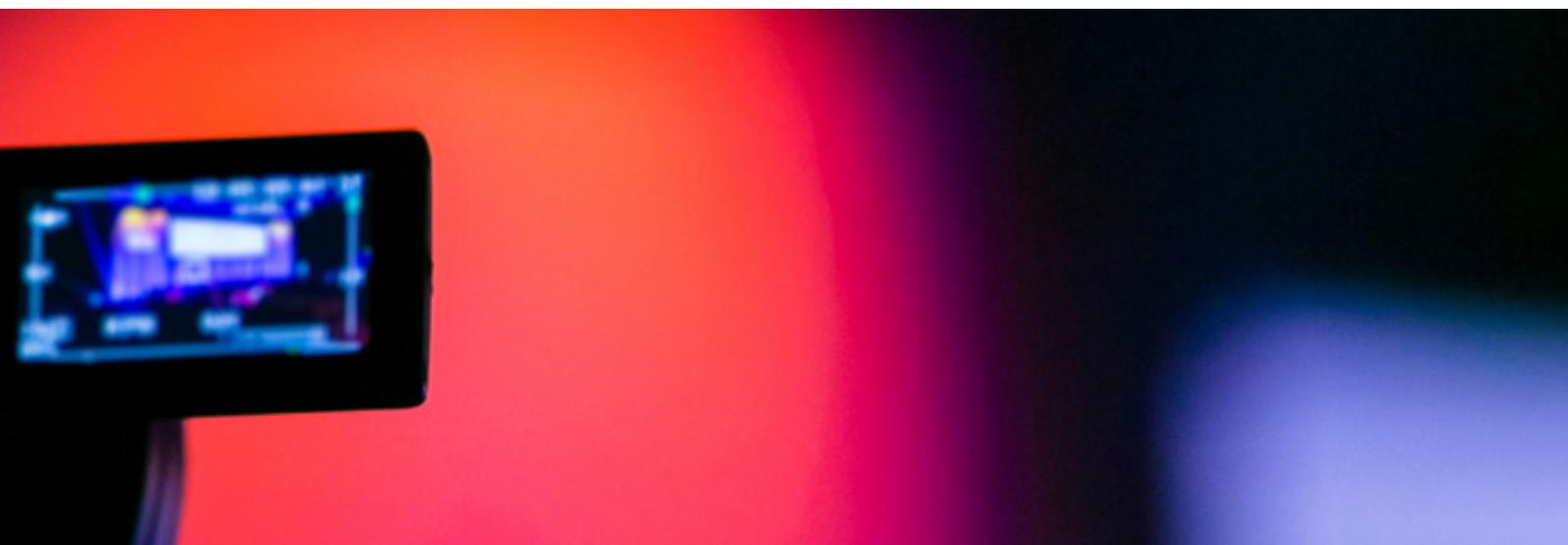
DESPACHOS BK | BESTAX
Generar C.F, Auditar,
Comercializar

ADMINISTRACIÓN
Acompañar y facilitar

ENTIDADES FINANCIERAS
Ayudan a financiar la
producción

INVERSORES
Ayudan a financiar la
producción

PRODUCTO FINANCIERO DE "4 PATAS". Sin una de ellas, se cae.



CASO DE ÉXITO | A VUELTAS CON LA CADUCIDAD DE LA ACCIÓN



JAVIER GARCÍA DÍAZ
ABOGADO ÁREA DERECHO ADMINISTRATIVO

El paso del tiempo, al igual que en la vida diaria, es importante en el mundo jurídico. En Derecho todo está sometido a plazos y su transcurso sin hacer uso del derecho o de la acción produce sus efectos legales.

Nos referiremos a la 'caducidad de la acción' para perseguir una infracción que, en muchas ocasiones – por la Administración y por los Tribunales – se ha confundido con la caducidad del procedimiento e, incluso, con la prescripción. Resumidamente:

i. La caducidad de la acción: Es el plazo del que dispone la Administración para realizar actuaciones que determinen si unos hechos son constitutivos de infracción e identificar a los responsables.

ii. La caducidad del procedimiento: Es el plazo del que dispone la Administración desde que inicia y notifica el acuerdo de incoación hasta que notifica la resolución del procedimiento sancionador.

iii. La prescripción de la infracción: Es el plazo que comienza a contarse desde el día en que se hubiera cometido la infracción sin que la Administración haya incoado el procedimiento sancionador.

Nuestro caso tiene su origen en una inspección de la Agencia de Información y Control Alimentarios (AICA) sobre el cumplimiento de la obligación de tener contratos formalizados por escrito en las operaciones de compra de uva y vino, establecida por la Ley 12/2003, de 2 de agosto, más conocida como la Ley de la Cadena Alimentaria. El Servicio de Inspección de la AICA levantó acta de inspección de fecha **14 de octubre de 2022**.

Realizada la inspección se envió al operador afectado, con fecha 25 de noviembre de 2022, nuevo requerimiento de información adicional sobre las operaciones comerciales mantenidas, que recibió el 28 de noviembre de 2022 y contestó el **9 de diciembre de 2022**.

Tras la contestación la Administración incoó el expediente sancionador, con fecha **3 de noviembre de 2023**, por una presunta infracción de la Ley de la Cadena Alimentaria, que notificó el **6 de noviembre de 2023**, finalizándose con una resolución sancionadora que imponía una multa al operador, que fue recurrida en alzada.



JAVIER PÉREZ ITARTE
SOCIO DIRECTOR ÁREA JURÍDICA

Entre los motivos de defensa alegamos que el transcurso del plazo de 6 meses establecido en el artículo 18.2 del Real Decreto 1945/1983, de 22 de junio, por el que se regulan las infracciones y sanciones en materia de defensa del consumidor y de la producción agro-alimentaria, que establece "*Caducará la acción para perseguir las infracciones cuando, conocida por la Administración la existencia de una infracción y finalizadas las diligencias dirigidas al esclarecimiento de los hechos, hubieran transcurrido seis meses sin que la autoridad competente hubiera ordenado incoar el oportuno procedimiento...*".

No obstante, la Administración resolvió el recurso de alzada considerando que dicho Real Decreto no se aplicaba a las infracciones tipificadas en la Ley de la Cadena Alimentaria por ser una ley especial, de aplicación a las relaciones comerciales entre los operadores que intervienen en la cadena alimentaria desde la producción a la distribución de productos agrícolas o alimentarios.

Interpuesto el correspondiente recurso contencioso-administrativo, el Juzgado Central nº 10 de Madrid, dictó sentencia estimatoria, de fecha 3 de abril de 2025, anulando la sanción impuesta.

La sentencia aceptaba la conclusión de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional (Sección 1ª, Sentencia 421/2015, de 17 de noviembre de 2015, en el recurso nº 29/2014) que decía: "*... como quiera, que la normativa específica que regula la AICA, tanto en su aspecto orgánico y competencial, como en el procedimental, no contiene una previsión expresa sobre este plazo, no es admisible que no haya plazo alguno al efecto, resultando de aplicación el precepto invocado al ser la norma especial que regula esta concreta materia*".

Asimismo, la sentencia reconocía el contenido de la sentencia de 16 de Julio del 2001, de la Sala Tercera del Tribunal Supremo (Sección 4ª, en el recurso. 450/1999) que cita: "*Entiende esta Sala que, ... el artículo 18.2 del Real Decreto 1945/1983, de 22 de Junio, es aplicable al caso de autos por formar parte del bloque de la normativa que esta norma reglamentaria establece en materia de caducidad para garantizar la corrección y la debida diligencia en el procedimiento sancionador. Pues debemos considerar que esta solución es la más acorde con la doctrina jurisprudencial antes citada, que declaró aplicable el mencionado Real Decreto en materia de vinos, precisamente para*

otorgar en dicha materia las mismas garantías que en los demás casos en que se impute una infracción referida a productos agroalimentarios”.

La Ley de la Cadena Alimentaria, que tipificaba las infracciones imputadas en nuestro caso, **no regula el instituto de la caducidad de la acción, ni fija plazo para ello. Y tal laguna ha de solventarse con las menciones al RD 1945/1983, ya que este vacío ha de cubrirse con lo establecido en el citado artículo 18.2 para garantizar la integridad y homogeneidad de los procedimientos sancionadores agroalimentarios.**

Así lo reconoce la sentencia nº 676/2023 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 29 de noviembre de 2023, en el recurso nº 1360/2022, añadiendo, además, que:

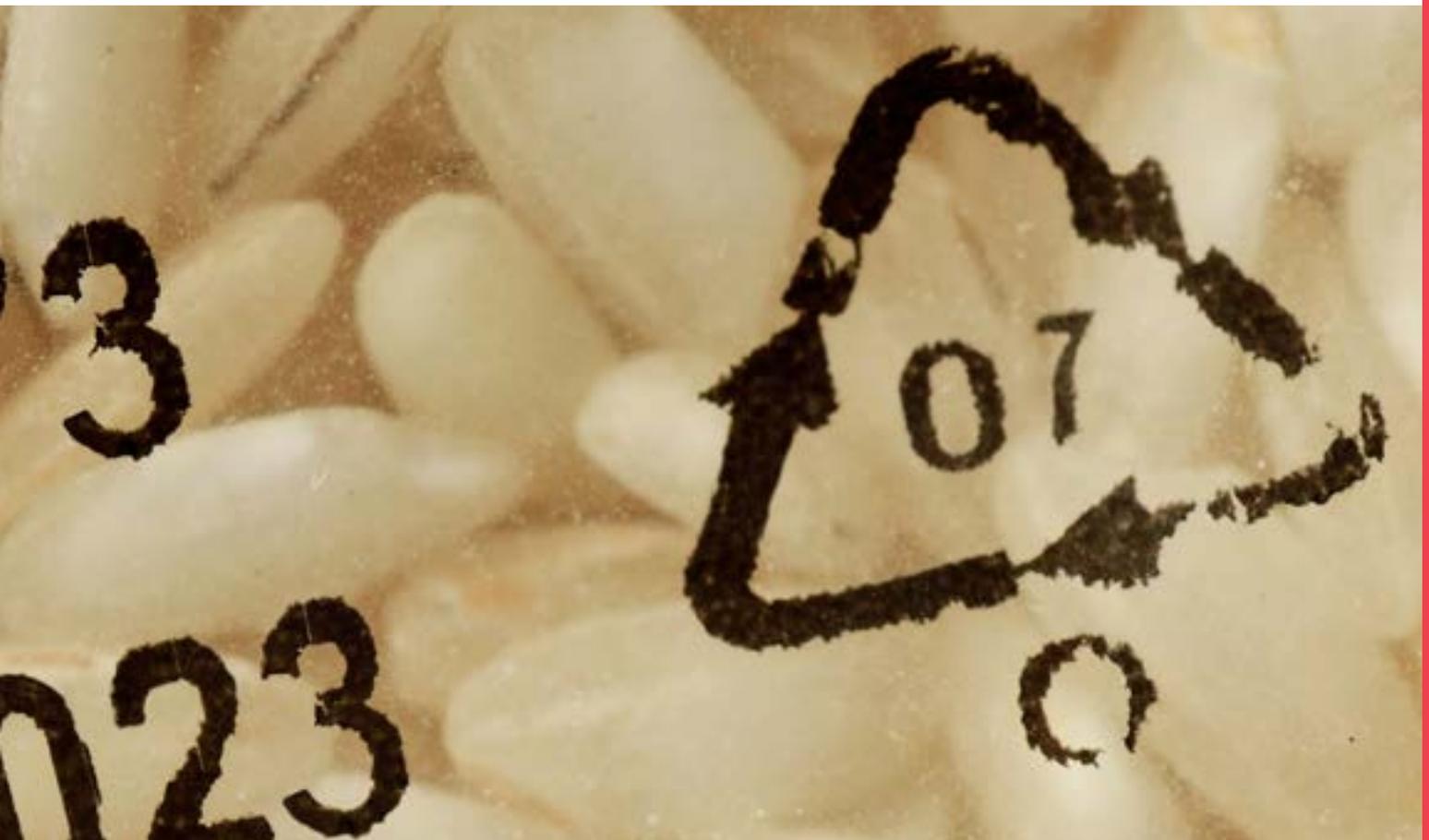
“... no es admisible la inaplicabilidad del Real Decreto 1945/1983, de 22 de junio, ... sobre la base del principio de especialidad, por venir tipificadas las infracciones imputadas (retraso en el pago de venta de productos agroalimentarios) en una normativa propia, cual es la Ley 12/2003; puesto que, el artículo 1.2 de dicho RD 1945/1983, establece que estarán dentro de su ámbito de aplicación quienes realicen su producción, importación, exportación, manipulación, almacenamiento, depósito, distribución, suministro, preparación venta o prestación quedarán sujetos a los requisitos, condiciones, obligaciones y prohibiciones determinados en dicha normativa, a lo establecido en este Real Decreto y, con carácter general, a la obligación de evitar cualquier forma de fraude, contaminación, alteración, adulteración, abuso o negligencia que perjudique o ponga en riesgo la salud pública, la protección del consumidor o

los intereses generales, económicos o sociales de la comunidad”.

En nuestro caso, la recurrente es un operador que participa en el proceso de distribución de productos agroalimentarios y el objetivo del citado Real Decreto 1945/1983 es, entre otros, reprimir los abusos y proteger los intereses generales, económicos y sociales de la comunidad (entre los que está que los productores reciban el pago de sus productos en un plazo breve y razonable). Y, por ello, resulta de aplicación el artículo 18.2 del Real Decreto 1945/1983 que regula la caducidad de la acción en ausencia de una previsión concreta en la Ley de la Cadena Alimentaria.

El Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo nº 10 de Madrid anula, en consecuencia, la sanción a nuestro cliente porque el plazo de seis meses se superó, tanto si partimos del momento en que finaliza el plazo para aportar los documentos requeridos, como si lo hacemos desde el momento en que la AICA conoce el hecho constitutivo de la infracción recogido en el Acta de Inspección.

En conclusión, el transcurso del tiempo y los plazos importan, y el de la caducidad de la acción del artículo 18.2 del Real Decreto 1945/1983 resulta de aplicación a las infracciones tipificadas en la Ley de la Cadena Alimentaria, siendo deseable que, sin rubor, sea aplicado por la AICA en los expedientes que incoe.



FICHA DEL CLIENTE

SDi Sistemas Digitales de Informática

HABLAMOS CON: Marcos García (CEO de SDi)

En un mundo donde las pymes se enfrentan al reto de crecer, adaptarse a la tecnología y asegurar su continuidad generacional, Marcos García lidera una de las compañías que mejor ha sabido interpretar y responder a estos desafíos.

SDi es hoy una firma de referencia nacional en soluciones tecnológicas, con un enfoque claro: regalar tiempo a quienes toman decisiones.

Desde la integración de plataformas hasta la inteligencia artificial, SDi ha consolidado una propuesta única basada en seis unidades de negocio que ponen la tecnología al servicio real del crecimiento de las empresas.

Bajo su liderazgo, SDi ha pasado de ser una empresa emergente con talento local riojano a convertirse en un partner estratégico para pymes de toda España, acompañando a organizaciones pequeñas, medianas, familiares, invertidas, en procesos de expansión comercial o en pleno relevo generacional, con soluciones concretas que ahorran tiempo, reducen fricción y generan impacto medible.

Hablamos con Marcos sobre esta evolución, sobre cómo ven la transformación digital desde dentro y sobre lo que realmente necesita un CEO que quiere hacer de la tecnología una ventaja competitiva y no un problema añadido.

DIRECCIÓN: Calle Alfonso VI, 4, 26007 Logroño (La Rioja)

TELÉFONO: +34 941 13 50 52

MAIL: slorrente@sdi.es

WEB: www.sdi.es

Muchos hablan de transformación digital, pero ¿cómo podemos definirla en el contexto del mundo actual?

La transformación digital hoy no es solo incorporar tecnología, sino rediseñar la forma en que las organizaciones piensan, operan y se relacionan con sus clientes. Es un cambio cultural, organizativo y estratégico que permite adaptarse a un entorno cada vez más cambiante, competitivo y tecnologizado. En SDi entendemos la transformación digital como un proceso de evolución integral que ayuda a las empresas a ser más ágiles, más conectadas y centradas en el valor real que entregan. Esto implica no solo elegir la tecnología adecuada, sino también acompañar a las personas, rediseñar procesos y fomentar una cultura de mejora continua.

Si SDi fuera una persona, ¿cómo describiría su carácter y cómo ha cambiado con los años?

SDi sería una persona inquieta, entusiasta y empática. Una mente curiosa que escucha antes de actuar, con un compromiso genuino por mejorar lo que le rodea. Con los años, ha pasado de ser una joven promesa con grandes ideas, a consolidarse como una voz experta y cercana, capaz de liderar proyectos complejos sin perder el trato humano.

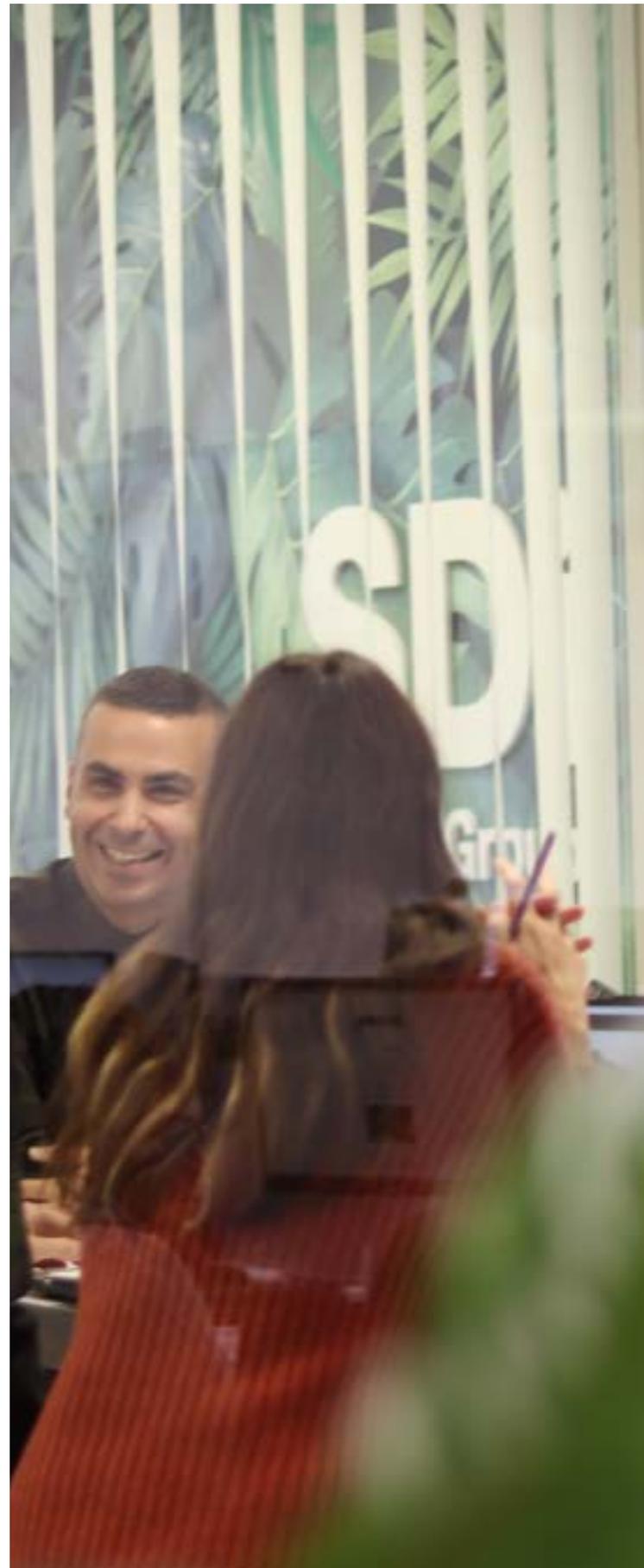
¿Qué problema del mundo real resuelve SDi mejor que nadie?

En SDi ayudamos a las empresas a convertir el caos digital en eficiencia real. Muchas pymes trabajan con herramientas dispersas, procesos manuales y falta de visión conjunta. Nosotros conectamos todos esos puntos mediante soluciones tecnológicas integradas, adaptadas y escalables. Desde automatizar tareas repetitivas hasta implementar cuadros de mando para tomar decisiones rápidas y basadas en datos, nuestro foco está en una cosa: devolver tiempo a quienes lideran. Un cliente nuestro del sector agroalimentario, por ejemplo, pasó de invertir 12 horas semanales en informes manuales a tener todo actualizado en tiempo real.

SDi sería una persona inquieta, entusiasta y empática. Una mente curiosa que escucha antes de actuar, con un compromiso genuino por mejorar lo que le rodea.

¿Cuál ha sido el mayor punto de inflexión en la historia de SDi? ¿Cómo marcó el rumbo actual?

Uno de los más relevantes fue en 2017, cuando decidimos apostar por el talento y la cultura interna bajo el lema "El mejor lugar para trabajar". Esa decisión nos permitió construir un equipo sólido, motivado y comprometido. El segundo gran hito es el que vivimos ahora, con el lanzamiento de nuestra nueva etapa: SDiNext. Bajo el lema "Invest in Time", ayudamos a nuestros clientes a independizarse de herramientas cerradas, conectando su tecnología



para que todo fluya y puedan centrarse en lo que realmente importa. Lo hacemos desde nuestras seis unidades de negocio, de forma transversal y adaptada a cada realidad empresarial.

¿Qué servicios o productos son los más demandados en la actualidad?

Los servicios de integración de plataformas y automatización de procesos están en pleno auge. Hoy más que nunca, las empresas quieren soluciones que hablen entre sí: ERP, CRM, software de gestión documental, e-commerce... Nuestro enfoque se basa en acompañar al cliente para que esas herramientas no sean un freno, sino una palanca de eficiencia. También vemos una gran demanda en soluciones de inteligencia artificial aplicada, donde ayudamos a conectar datos con decisiones. Desde modelos predictivos de ventas hasta asistentes internos que reducen carga operativa.

Si tuviera que elegir solo un servicio que resuma el espíritu de SDi, ¿cuál sería y por qué?

Nuestro servicio de soporte y acompañamiento continuo. Porque en SDi no solo entregamos proyectos: acompañamos cada paso para que la tecnología funcione, evolucione y aporte valor real. Nuestra cercanía, rapidez de respuesta y capacidad de personalización hacen que muchos clientes nos consideren parte de su propio equipo. Esta relación a largo plazo resume lo que somos: tecnología con sentido, diseñada para personas.

¿Qué ventajas tiene una empresa tecnológica en una ciudad como Logroño frente a estar en una gran capital? ¿Y qué desafíos?

Estar ubicados en Logroño y en Murcia nos permite atraer talento que busca un equilibrio real entre vida profesional y personal. Además, la red empresarial en estas pequeñas ciudades es cercana, colaborativa y muy abierta a la innovación. Eso nos permite pilotar soluciones de alto impacto en sectores clave como agro, industria o distribución. El

reto está en la visibilidad y el acceso a grandes cuentas que a menudo están en grandes ciudades, pero lo compensamos con resultados, agilidad y un enfoque personalizado que marca la diferencia.

Estar ubicados en Logroño y en Murcia nos permite atraer talento que busca un equilibrio real entre vida profesional y personal.

¿Qué papel juega el equipo humano en el éxito de SDi y cómo se cuida desde la dirección?

El equipo es el alma de SDi. Todo lo que ofrecemos nace del compromiso, la creatividad y la excelencia de las personas que lo hacen posible. Por eso invertimos en su bienestar, con formación constante, planes de carrera, conciliación real y una cultura basada en la confianza. Nos gusta decir que primero cuidamos a las personas, y ellas cuidan del negocio. Esa es la clave de nuestra sostenibilidad.

¿Cómo imagina SDi dentro de diez años? ¿Hay algún sueño que todavía queda por cumplir?

Me imagino una compañía global, con soluciones tecnológicas que llegan a cualquier parte del mundo. Mi sueño es crear una plataforma que ayude a miles de pymes a ser más ágiles, más inteligentes y humanas en su forma de trabajar. Ya estamos en ese camino, gracias a la inteligencia artificial y a nuestra cultura y metodología. Lo que sí sabemos seguro, es que seguiremos siendo una empresa en la que trabajar sea un placer y cada reto, una oportunidad para crecer juntos.





Me imagino una compañía global, con soluciones tecnológicas que llegan a cualquier parte del mundo. Mi sueño es crear una plataforma que ayude a miles de pymes a ser más ágiles, más inteligentes y humanas en su forma de trabajar.

FICHA DEL CLIENTE

SerHogarsystem HDG

HABLAMOS CON: Claudia González Charola (Gerente)

En un contexto donde el tiempo se ha convertido en un bien escaso, SerHogarsystem ofrece soluciones para que muchas familias puedan conciliar su día a día. Desde su fundación, la empresa ha acompañado a personas mayores, dependientes y hogares que necesitan apoyo con tareas domésticas o asistenciales. La pandemia supuso un reto enorme, pero también fortaleció sus cimientos: cercanía, calidad humana y adaptación constante. Apuestan por el trato personal, la formación de su equipo y la capacidad de escuchar a quienes confían en ellos. Porque cuidar bien empieza por conocer a quien se cuida.

DIRECCIÓN: Avenida del Llano Castellano, 13, planta 2º, despacho 12. Fuencarral - El pardo (Madrid)

TELÉFONO: +34 900 23 26 26

MAIL: shsburgos@serhogarsystem.com

WEB: www.serhogarsystem.com

¿Desde su inicio en 2013, cómo ha evolucionado SerHogarsystem en su misión de facilitar la vida en el hogar de sus clientes?

Cuando empezamos estábamos saliendo de la crisis. Por esa razón, la mayoría de nuestros clientes buscaban un servicio de atención a personas dependientes o con dificultades. A medida que la situación económica va mejorando, cada vez más familias apuestan por la calidad de vida, valoran su tiempo libre y, nosotros, les ayudamos a que lo tengan al encargarnos de las tareas domésticas.

¿Cuál considera que ha sido el hito más significativo en la trayectoria de la empresa hasta la fecha?

Sin duda, la pandemia. El confinamiento nos hizo perder muchos contratos. Las posteriores bajas por la Covid-19 dificultaron mucho la vuelta a la normalidad. Afortunadamente, un buen equipo y la fidelidad de nuestros clientes consiguieron que volviésemos a salir a flote.

En un sector tan competitivo, ¿qué distingue a SerHogarsystem en la selección y gestión de personal doméstico y asistencial?

Entrevistamos a cada una de las personas candidatas y comprobamos sus referencias. Una vez que pasan a nuestra base de datos mantenemos el contacto con ellas para detallar su perfil. Además, una vez que son contratadas, hacemos un seguimiento de la relación laboral asegurándonos de resolver las posibles dudas o conflictos que pudieran surgir.

El confinamiento nos hizo perder muchos contratos. Las posteriores bajas por la Covid-19 dificultaron mucho la vuelta a la normalidad. Afortunadamente, un buen equipo y la fidelidad de nuestros clientes consiguieron que volviésemos a salir a flote.

¿Podría compartir un ejemplo de cómo han adaptado sus servicios para satisfacer necesidades específicas de sus clientes?

En este momento hay muchas personas beneficiarias de la Ley de Dependencia. Una de las ayudas que ofrece la Junta es la Prestación Económica Vinculada, ayuda que presta a través de empresas acreditadas. Por esta razón, en SerhogarSystem hemos obtenido esa acreditación para que nuestros clientes puedan beneficiarse de dicha ayuda.

¿Cómo describiría el perfil de sus clientes en Burgos y qué tendencias ha observado en sus necesidades en los últimos años?

Predominan dos perfiles. En primer lugar, personas mayores y/o dependientes que precisan una ayuda asistencial



que incluye aseo, acompañamiento, control de medicación y tareas domésticas. En segundo lugar, familias que, por trabajo u otras obligaciones, necesitan que se les libere de las tareas domésticas para poder disfrutar de su tiempo. Buscan calidad de vida.

Tratamos con personas de una manera muy directa, personas que, en muchos casos, nos necesitan para las actividades más básicas de su día a día.

¿Cómo influye el feedback de sus clientes en la mejora continua de sus servicios?

Es fundamental para poder adaptarnos a sus necesidades. Tratamos con personas de una manera muy directa, personas que, en muchos casos, nos necesitan para las actividades más básicas de su día a día. Escucharles y saber lo que necesitan y cómo podemos mejorar es fundamental para prestar un servicio de calidad y cubrir sus necesidades.

Con la creciente demanda de servicios a domicilio, ¿cómo se prepara SerHogarsystem para adaptarse a las futuras necesidades del mercado?

Lo fundamental en nuestro ámbito es contar con un gran equipo de trabajo. Afinar las entrevistas, dedicar tiempo a hablar con los clientes y la formación continua son las claves para conseguir ese equipo.

¿Qué programas de formación o desarrollo profesional ofrecen a su equipo para asegurar un servicio de alta calidad?

Además de la formación bonificada, organizamos talleres y seminarios para nuestros trabajadores. La temática de los mismos viene determinada por la nueva regulación, a la que hay que adaptarse y, por tanto, entender, y también por las inquietudes del equipo que nos propone materias a desarrollar.





Lo fundamental en nuestro ámbito es contar con un gran equipo de trabajo. Afinar las entrevistas, dedicar tiempo a hablar con lo clientes y la formación continua son las claves para conseguir ese equipo.

FICHA DEL CLIENTE

HOSCH IBERIA SL

HABLAMOS CON: Carlos Fernández Orviz (Director / General Manager Hosch Iberia Spain & Portugal)

DIRECCIÓN: C/ Doctor Casal 3 -5
33001 Oviedo (Asturias)

TELÉFONO: +34 934 67 49 10

MAIL: carlos.orviz@hosch.es

WEB: www.hosch.es

¿Qué factores diferencian a HOSCH de otras empresas en el sector de manejo de materiales a granel?

Nuestro enfoque principal es la limpieza eficiente de las bandas transportadoras, siempre respetando su integridad. A diferencia de la creencia común, un buen rascador no solo reduce los costos de mantenimiento y limpieza, sino que también prolonga la vida útil de la cinta. Este enfoque integral y sostenible es lo que realmente nos diferencia.

Además, combinamos un producto excelente con el "know-how" de nuestro servicio premium, ofreciendo a los clientes soluciones técnicas de primera calidad y el respaldo de un equipo especializado que asegura la máxima eficiencia de sus sistemas.

La precisión alemana es una característica distintiva en sus productos. ¿Cómo influye este enfoque en la calidad de los sistemas que ustedes ofrecen?

La ingeniería alemana, junto con nuestro conocimiento del mercado ibérico, asegura que nuestros productos, como rascadores, centradores y sellados de tolvas, cumplan con los más altos estándares de precisión y durabilidad. Esto resulta en sistemas más eficientes, con menor desgaste y mayor vida útil, características esenciales en entornos industriales exigentes.

La ingeniería alemana, combinada con nuestro conocimiento del mercado ibérico, garantiza que nuestros productos, como los rascadores, centradores y sellados de tolvas, cumplan con los más altos estándares de precisión y durabilidad

Ofrecen servicios integrales de inspección y mantenimiento. ¿Cuáles son los beneficios clave que sus clientes experimentan al tener acceso a estos servicios completos?

Contar con HOSCH significa tener un socio que no solo ofrece productos líderes, sino también un equipo técnico altamente capacitado. Nuestros expertos instalan, mantienen y resuelven cualquier problema relacionado con las bandas transportadoras. Este servicio integral minimiza el tiempo de inactividad y asegura un rendimiento constante y confiable.

¿Cómo garantiza HOSCH que sus sistemas permanezcan operativos y en óptimas condiciones a largo plazo?

El diseño de nuestros rascadores, que asegura su contacto constante con la banda, es fundamental para mantener la limpieza y prolongar la vida útil de los sistemas. Este enfoque, sumado a nuestras inspecciones regulares y mantenimientos preventivos, garantiza que nuestros equipos operen a pleno rendimiento durante años.



La tecnología de HOSCH iris es una de sus innovaciones más notables. ¿Cómo mejora esta tecnología la eficiencia en el manejo de bandas transportadoras?

Es un sistema revolucionario que redefine el mantenimiento predictivo. Funciona como un ciego leyendo braille, monitoreando el estado de la cinta en busca de fallos en la superficie o en los empalmes. Al identificar estos problemas de forma temprana permite repararlos antes de que se conviertan en paradas costosas. Desde HOSCH Iberia, implementamos HOSCH iris en España y Portugal, asegurando que nuestros clientes aprovechen esta tecnología única con el respaldo de nuestro equipo técnico.

HOSCH iris es un sistema revolucionario que redefine el mantenimiento predictivo. Funciona como un ciego leyendo braille, monitoreando el estado de la cinta en busca de fallos en la superficie o los empalmes.

¿Qué beneficios económicos concretos han experimentado sus clientes al implementar sus sistemas?

Nuestros sistemas ofrecen beneficios tangibles al reducir los costos operativos, prolongar la vida útil de las bandas y minimizar las paradas no planificadas. Al combinar productos de calidad con un servicio técnico experto los clientes experimentan un retorno significativo de su inversión y una mejora notable en la eficiencia operativa.

La durabilidad y fiabilidad de sus productos son clave en entornos industriales exigentes. ¿Cuáles son los materiales y técnicas de fabricación que emplean para lograr estos estándares?

Los rascadores, centradores y sellados de tolvas están fabricados con materiales de alta resistencia, como aceros especiales, lo que garantiza su durabilidad incluso en los entornos industriales más exigentes. Lo más importante es que cada producto se diseña pensando en ofrecer un rendimiento fiable y constante para nuestros clientes.

¿Podría describirnos cómo han evolucionado los rascadores a lo largo de los años?

Nuestros rascadores han evolucionado significativamente gracias a la innovación constante y la retroalimentación de nuestros clientes. Desde diseños más precisos hasta la incorporación de tecnología avanzada, seguimos perfeccionando nuestras soluciones para garantizar una limpieza eficiente, menos desgaste y una mayor vida útil tanto para el rascador como para la banda transportadora.





Desde diseños más precisos hasta la incorporación de tecnología avanzada, seguimos perfeccionando nuestras soluciones para garantizar una limpieza eficiente, menos desgaste y una mayor vida útil tanto para el rascador como para la banda transportadora.

FICHA DEL CLIENTE

Metalúrgicas Pabur SL

HABLAMOS CON: Sergio Macua (Director General)

De pequeño taller local a socio clave de grandes fabricantes. Metalúrgicas Pabur ha recorrido un largo camino desde su fundación gracias a su capacidad de adaptación y especialización en componentes metálicos de alto espesor. En su planta se diseñan y producen piezas para múltiples sectores, como el de la automoción, con procesos altamente controlados y automatizados. La innovación, el desarrollo de talento interno y la búsqueda constante de eficiencia han guiado a esta empresa hacia un modelo industrial preparado para asumir los retos del futuro: trazabilidad, sostenibilidad y tecnología aplicada al detalle.

DIRECCIÓN: Polígono Industrial, Tr.ª Alesves, S/N, 31330 Villafranca (Navarra)

TELÉFONO: +34 948 84 59 00

MAIL: info@mpabur.es

WEB: www.pabur.com

¿Qué hace única a una empresa como Pabur dentro del mundo industrial?

Pabur destaca por su conocimiento técnico y especialización en piezas estampadas de alto espesor, desarrollado durante años de experiencia en este sector. Somos capaces de fabricar componentes hasta 12mm de espesor en aceros al carbono e inoxidables con tecnología de estampación convencional.

La empresa nace en como un pequeño taller y ha evolucionado hasta convertirse en un proveedor estratégico para diversos sectores, ¿cuál ha sido el principal motor de ese crecimiento sostenido durante más de cuatro décadas?

El principal motor de nuestra trayectoria durante estos más de cuarenta años ha sido la adaptación a los requerimientos de nuestros clientes, tanto a nivel de desarrollo técnico como de mejora y modernización de nuestros medios productivos. La fidelidad la hemos logrado no fallándonos en cada nuevo reto que nos proponían, tanto a nivel de desarrollo técnico como de calidad y servicio.

El primer paso es siempre la recopilación de los requisitos básicos del cliente, mediante planos, modelos 3D y otros documentos técnicos.

¿Cómo gestionan la personalización de piezas según las especificaciones de cada cliente?

El primer paso es siempre la recopilación de los requisitos básicos del cliente, mediante planos, modelos 3D y otros documentos técnicos. A continuación, nuestra ingeniería de producto confirma la factibilidad y propone cambios y/o mejoras si fuese necesario para optimizar el coste de la pieza.

¿Qué medidas de control de calidad implementan para asegurar la excelencia en cada pieza producida?

Se establecen medidas de control en todas las fases del proceso, desde la recepción de la materia prima hasta la expedición del producto fabricado. Sobre la materia prima se realizan controles dimensionales, verificación de certificados de proveedores y análisis de composición química, y características mecánicas. En las distintas fases de fabricación se realizan chequeos frecuentes durante la producción, utilizando calibres de control específicos para cada referencia. Sobre las piezas terminadas realizamos inspecciones visuales, control dimensional con máquina de medición CMM y control estadístico SPC para las dimensiones críticas.

¿Cómo fomentan la innovación dentro de la empresa y qué papel juega en su estrategia a largo plazo?

La innovación en productos y procesos es fundamental para el mantenimiento de la actividad a largo plazo. Esta-



mos obligados a seguir a nuestros clientes en sus desafíos técnicos y participamos con ellos en algunos proyectos, aportando propuestas y soluciones técnicas.

Han apostado por la modernización tecnológica en la empresa, ¿qué tecnologías han incorporado recientemente para mejorar la eficiencia y asegurar la trazabilidad?

Hemos realizado un importante esfuerzo en optimizar procesos, reducir costes operativos y garantizar la trazabilidad total. Para mejorar los procesos, hemos invertido en varias células automáticas de montaje y soldadura en los últimos años. Esto nos ha permitido reducir los costes de operación y mejorar la calidad del producto al incorporar controles 100% automáticos.

El equipo humano de Pabur está formado por profesionales con alta cualificación técnica, muchos de ellos con una larga trayectoria en la empresa. ¿Qué políticas aplican para fomentar el desarrollo profesional y la formación continua de su plantilla?

Consideramos clave el desarrollo profesional de nuestros empleados y que se mantengan actualizados en los últimos avances en sus respectivos campos de actuación. Formamos a nuestro personal en herramientas de gestión de proyectos, diseño en 3D de troqueles, medición en

CMM, automatismos industriales, fabricación Lean, robótica, etc. En calidad centramos los esfuerzos en herramientas de resolución de problemas como 5 Why's, Ishikawa u 8D, entre otros.

¿Cuáles son los objetivos estratégicos de Metalúrgicas Pabur para los próximos cinco años?

Estamos inmersos en una clara apuesta por la diversificación de actividad hacia sectores alternativos a los sistemas de escape. Por una parte, queremos consolidar los nuevos clientes que ya tenemos en el campo de las energías renovables y, por otra, dentro del sector de automoción queremos extender nuestra actividad a otros tipos de piezas, como chasis, suspensiones, body white, asientos, vehículo comercial, etc.

¿Qué desafíos prevé en el futuro cercano del sector?

Los desafíos a los que ya nos estamos enfrentando son cada vez más variados y complejos. Estamos inmersos en una oleada tecnológica de digitalización e Inteligencia Artificial para la que debemos estar preparados y con una forma de pensar abierta y receptiva. Además, deberemos cumplir con normativas medioambientales cada vez más estrictas, como las que exige la UE en reducción de huella de carbono o eficiencia energética.





Consideramos clave el desarrollo profesional de nuestros empleados y que se mantengan actualizados en los últimos avances en sus respectivos campos de actuación.



DESPACHOS BK
ETL
GLOBAL

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 60 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 1ª posición en los rankings de facturación de firmas medianas de servicios profesionales. (Diario Expansión y Expansión Jurídico, mayo 2025)

ETL GLOBAL es el líder en Europa con más de 600.000 clientes situándose en la 3º posición a nivel europeo y en el puesto duodécimo a nivel mundial después de las Big Four (International Accounting Bulletin, marzo 2025).