

MAGAZINE

Álava · Bizkaia · Burgos · La Rioja · Asturias

CREER CRECER

DE CERCA:

5º Congreso Nacional ETL Global



MÁS CERCA QUE NUNCA

BK Seain ETL Global

DE INTERÉS

Toda la actualidad del sector

NUESTROS CLIENTES CUENTAN

Asturiana de Fertilizantes, Residencia San Antonio, Opebide, Tetra5, Vivanco

03 | EDITORIAL

04 | DE CERCA

5º Congreso Nacional ETL Global

06 | DE INTERÉS

06 | Obligaciones de la sociedad sin actividad y responsabilidades del administrador

08 | Concursos de acreedores: evolución y limitaciones

11 | Cuidado del lactante

13 | Reflexiones en torno al Impuesto sobre el Patrimonio

16 | ¿Qué hay de mi Compliance hoy?

19 | MÁS CERCA QUE NUNCA

BK Seain ETL Global

22 | NUESTROS CLIENTES CUENTAN

22 | Asturiana de Fertilizantes

25 | Residencia San Antonio

29 | Opebide

32 | Tetra5

36 | Vivanco



Adiós a un gran año

Despedimos un año lleno de buenas noticias y nuevos proyectos en el horizonte.

Haciendo balance de estos últimos doce meses en los que hemos contado con nuevas integraciones, nos hemos reunido en lo que ha sido el V Congreso Nacional de ETL Global, y por supuesto hemos seguido acompañando a nuestros clientes en su andadura ofreciendo todo nuestro saber e implicación, podemos afirmar que ha sido un gran año.

Comienza 2020 y lo primero que queremos hacer desde ETL Global es deseáros un año cargado de alegría y de éxitos profesionales. Nuestro compromiso seguirá siendo el de aportar soluciones de valor a cada uno de vuestros proyectos, ofreciendo máxima implicación y profesionalidad.

En esta última edición del año de ETL Magazine nos hacemos eco del V Congreso Nacional ETL Global, organizado en Córdoba, donde más de 150 socios de los 70

despachos que el Grupo tiene integrados en toda España nos reunimos para hacer balance de la evolución en este tiempo y de lo que aún está por venir.

Como viene siendo habitual, en la sección "De interés", repasamos la actualidad del sector de la mano de profesionales de los diferentes despachos BK de la zona norte de la península, y en "Más cerca que nunca" BK Seain nos abre las puertas de su despacho en Logroño.

Nuestros clientes, Opebide, Residencia San Antonio, Asturiana de Fertilizantes, Tetra 5 y Vivanco nos dejan conocer de cerca sus negocios y nos trasladan sus impresiones sobre su situación actual y sus objetivos a corto plazo.

Nuevos contenidos para terminar el año con energía y con el deseo de que en futuros números podamos seguir reuniendo buenas noticias.

Gracias por vuestro apoyo e interés, ¡Nos vemos en 2020!



5º Congreso Nacional ETL Global

Los pasados días 3 y 4 de octubre en Córdoba, celebramos el 5º Congreso Nacional ETL Global bajo el lema Creer.Crecer. Tuvimos el placer de reunirnos más de 150 profesionales, compañeros y ya amigos, de las casi 70 oficinas que ETL Global tiene en toda España.

El compromiso con la sostenibilidad, la apuesta por la tecnología y la internacionalización, y el impulso a la rama de Consultoría de ETL Global, fueron los protagonistas de un evento en el que Christian Gorny y Juan Bermúdez,

CEO internacional y nacional respectivamente, invitaron a los socios a “seguir creyendo en un proyecto en el que, por delante de las cifras de negocio, están las personas”.

Inaugurado por el alcalde de Córdoba, José María Bellido y clausurado por la delegada de justicia de la Junta de Andalucía, Purificación Joyera, el Congreso contó con la presencia de algunas de las destacadas figuras del ámbito jurídico vinculadas a despachos pertenecientes al Grupo como María Emilia Casas, Carlos Castresana, José Ángel Castillo Cano-Cortés, Carlos Rodríguez Vallecillo o Antonio Moreno Andrade, así como con la participación de Josep Aragonés, director general de Wolters Kluwer o la de Lidia Zommer, socia directora de la consultora de Marketing legal Mirada 360.





Obligaciones de la sociedad sin actividad y responsabilidades del administrador



AGUSTÍN ASENSIO
BK ETL GLOBAL

Algunos empresarios en determinados momentos deciden dejar sus sociedades inactivas o “dormidas”. A veces toman esta decisión de mantenerlas, en lugar de liquidarlas y disolverlas, sin conocer las repercusiones.

Son diversos los motivos que llevan a esta situación de somnolencia, en algunos casos lo hacen para evitar trámites y gastos, en otros casos actúan así por si en algún momento deciden volver a ejercer la misma u otra

actividad, y así se evitan los gastos, tanto de la disolución, como de la constitución de una nueva sociedad.

Sin embargo, en muchas ocasiones, el administrador no es consciente de las obligaciones que tiene y no hace nada, simplemente da de baja la sociedad, pensando que ya no tiene más obligaciones.

No obstante existen algunas obligaciones ineludibles que deben llevarse a cabo para no incurrir en responsabilidades no deseables.

Es necesario comunicar tal circunstancia a la Junta General, así como una propuesta de ac-

“ En muchas ocasiones, el administrador no es consciente de las obligaciones que tiene y no hace nada, simplemente da de baja la sociedad, pensando que ya no tiene más obligaciones ”

ciones a realizar, dado que una sociedad inactiva sigue teniendo ciertas obligaciones y responsabilidad con Hacienda, Seguridad Social, Registro Mercantil, socios, acreedores, etc.

A raíz del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, el plazo que puede permanecer inactiva una sociedad es de un año.

A partir de este plazo se incurre en causas de disolución y el hacer caso omiso a la misma puede suponer responsabilidades para el administrador.

En caso de omitir este tipo de actuaciones el administrador responderá de forma solidaria con la sociedad.

Para evitar esta responsabilidad, el administrador dispondrá de dos meses para convocar junta general y adoptar el acuerdo de disolución.

En todo caso, es aconsejable dirigirse a profesionales adecuados para evitar este tipo de responsabilidades.

“ Una sociedad inactiva sigue teniendo ciertas obligaciones y responsabilidad con Hacienda, Seguridad Social, Registro Mercantil, socios, acreedores, etc. ”



Closed

Concursos de acreedores: evolución y limitaciones



ANDREA NAVAZO CAMPOS
BK GA ETL GLOBAL

Según los últimos datos arrojados por el Consejo General del Poder Judicial, los concursos de acreedores presentados en los juzgados españoles en el segundo trimestre de este año fueron 2.982, lo que supone un incremento del 23,7% con respecto al mismo período del 2018. Desde el segundo trimestre de 2013 no se registraba una cifra tan alta de concursos.

El concurso de acreedores (la antigua suspensión de pagos) es el procedimiento legal regulado por la Ley 22/2003, de 29 de julio, previsto para las personas físicas o jurídicas que devienen en una situación de insolvencia y que no pueden hacer frente a sus obligaciones corrientes. Su finalidad es la satisfacción de pago de los acreedores del concursado, previéndose para ello dos únicas soluciones: alcanzar un convenio o ir a liquidación.

Durante los últimos años nos hemos venido familiarizando con dicho procedimiento de forma casi obligada, especialmente desde que en el 2008 la crisis financiera generada por las hipotecas subprime de Estados Uni-

dos se extendiera a España, estallando la burbuja inmobiliaria, lastrando los balances de los bancos, amenazando su solvencia y disparando los concursos de acreedores.

Si bien la crisis desembocó para las entidades financieras (principalmente Cajas de Ahorros), en el famoso rescate de 2012, materializado en una inyección de dinero público de nada menos que 64.000 millones de euros, no hubo tal rescate para las familias y las empresas, que tuvieron que enfrentarse por su cuenta a las dificultades económicas propias de dicho contexto, y ello con resultados mucho más trágicos.

En 2008 el número de concursos superó los 3.000 por primera vez desde que la nueva ley entrara en vigor, pasando a casi 6.200 en 2009 e incrementándose hasta batir récords en 2013 con 9.937 concursos declarados. Se produjeron un total de 41.328 concursos de acreedores entre los años 2008 y 2013, que conllevaron cierres de empresas, EREs y despidos. La mayor parte de ellos en el sector de la construcción (seguido del comercio e industrias manufactureras), hasta que en 2014 la tendencia comenzó a descender debido al crecimiento económico.

Mientras que por aquellos años de la crisis la mayor parte de las empresas que entraban en concurso lo hacían por culpa del freno del crédito por parte de las entidades financieras y las

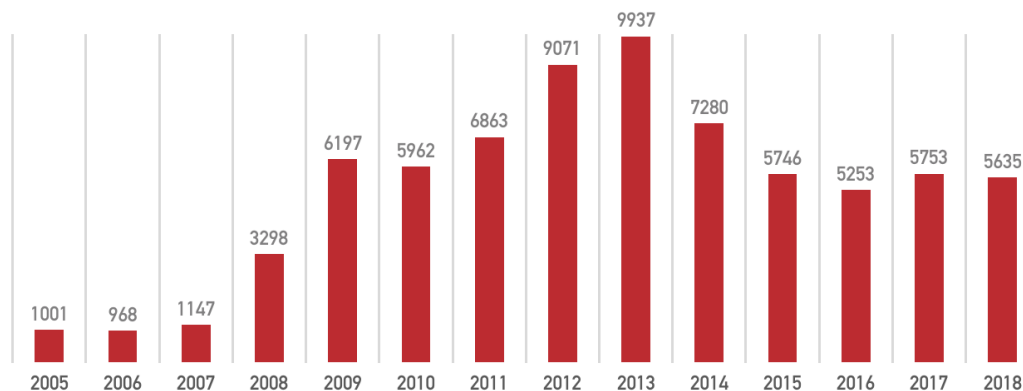


En 2008 el número de concursos superó los 3.000 por primera vez desde que la nueva ley entrara en vigor, pasando a casi 6.200 en 2009 e incrementándose hasta batir récords en 2013 con 9.937 concursos declarados

limitadas vías de financiación, las causas de los concursos de los últimos años están más vinculadas a la evolución de su propio negocio.

Sin embargo, cabe destacar que tanto en los primeros procedimientos como en los más recientes, y pese a que la propia Exposición de Motivos de la Ley Concursal manifiesta que “El Convenio es la solución normal del Concurso, que la Ley fomenta”, no hay estadística que no sitúe la liquidación como la forma de terminación de un Concurso en más del 90% de los casos. Y si a dicho porcentaje le añadimos aquellos procedimientos que habiendo aprobado un convenio no logran dar cumplimiento al mismo y están abocados también a la liquidación, la estadística se aproxima abrumadoramente al 100%. ¿Por qué?

Nº concursos



“ No hay estadística que no sitúe la liquidación como la forma de terminación de un Concurso en más del 90% de los casos ”

La primera razón cabe ponerla en la mesa del empresario, aunque ello suponga responsabilizarlo en parte. Para que el proceso concursal finalice con éxito y se logre alcanzar un convenio que posibilite la viabilidad empresarial, es fundamental iniciarlo antes de entrar en una incapacidad total para hacer frente a las deudas. Si se han agotado las posibilidades financieras de la empresa y se han concedido garantías sobre todo el activo de la sociedad, se entrará en el concurso de acreedores sin nada de liquidez, extremo que impedirá la continuidad empresarial, y por ende, alcanzar ningún acuerdo de garantía de pago que posibilite un convenio.

La segunda razón se debe a las propias limitaciones de la Ley Concursal. Pese a las numerosas reformas articuladas en la misma desde 2003 -creo que ya van 16-, las soluciones alternativas a los concursos (como la mediación, las reestructuraciones, los convenios anticipados, los acuerdos de refinanciación y la segunda oportunidad en el caso de los autónomos) no han prosperado. En concreto La Ley de Segunda Oportunidad introducida por el Real Decreto-Ley 1/2015, el esperado fresh start, que trataba de permitir la liberación de deudas de profesionales -previa liquidación de la totalidad de su patrimonio en beneficio de sus acreedores-, establece para ello una auténtica carrera de obstáculos. El restrictivo y complejo sistema que impone para acogerse a la remisión de deudas provoca que no cumpla la función que tendría que satisfacer una norma denominada “de Segunda Oportunidad”.

Es por ello que debiera trabajarse en una reforma profunda de la Ley Concursal, que posibilite alcanzar un convenio como solución principal de los concursos de acreedo-



res, reduciendo los privilegios de los créditos públicos y bancarios, limitando los supuestos de sucesión de empresa a efectos laborales, premiando la capitalización de las empresas concursadas propiciando su fusión con otras o la entrada de dinero y facilitando que el acceso a la segunda oportunidad y la remisión de las deudas de personas físicas fuera más sencilla. Ello contribuiría, además de favorecer los convenios, evitar la imagen del concurso como un estigma y conseguir la auténtica finalidad de los mismos, que no es otra que no morir en el intento.

“ Debiera trabajarse en una reforma profunda de la Ley Concursal, que posibilite alcanzar un convenio como solución principal de los concursos de acreedores ”



Cuidado del lactante



MARÍA ROSA MORO RODRÍGUEZ
BK GESPASA ETL GLOBAL

Con cobijo, y fundamento, en remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y esencialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, el Gobierno, en función legislativa, ha establecido, entre otros, una nueva regulación del anteriormente llamado y conocido “permiso por lactancia”, nueva

regulación operada por el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación, que en su artículo 2. Nueve da nueva redacción al art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores y cuyas novedades más destacadas, y sin perjuicio de la deficiente técnica legislativa que apertura más incógnitas que certezas, son las siguientes:

En primer lugar, (1) cambio de nomenclatura, pasando del antiguo “permiso por lactancia”, ya superado jurisprudencial y legislativamente desde hace tiempo su conexión con la alimentación del recién nacido, y de ahí su inicial configuración como un derecho individual y propio de la madre -obsérvese que este permiso, ya hace tiempo que engloba o comprende los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes-, por el más apropiado de “cuidado del lactante”; en segundo lugar, se ha producido un (2) cambio o ampliación de la titularidad o ejercicio del derecho, que ha pasado del primigenio de la madre biológica, al inmediatamente anterior a la nueva regulación de un derecho individual de los trabajadores que únicamente podía ser ejercitado por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajasen, desembocando en la actual como un derecho individual de las personas trabajadoras, si bien con la expresa prohibición de que no puede transferirse su ejercicio al otro progenitor; únicamente en caso de que ambos titulares del permiso de cuidado del lactante trabajen en la misma empresa y ejerzan este derecho por el mismo sujeto, la dirección de la misma podrá limitar su ejercicio simultáneo por justificadas razones de funcionamiento, que deberá comunicar por escrito.

En tercer lugar se contempla una (3) posible ampliación de la duración, de la tradicional de “hasta que el menor cumpla nueve meses” -sin perjuicio de su incremento en casos de nacimientos, adopciones o guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples- a extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses,

“ El Gobierno, en función legislativa, ha establecido, entre otros, una nueva regulación del anteriormente llamado y conocido permiso por lactancia ”

posibilidad esta cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho de cuidado del lactante con la misma duración y régimen gozando, en este único caso, con la posibilidad de la extensión aludida, pero con una reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses de edad.

Dado que hasta el cumplimiento de los dichos nueve meses el ejercicio de este derecho [esto es la ausencia al trabajo de una hora, o la reducción de la jornada en media hora, o el eventual disfrute acumulado de este derecho] no reporta al trabajador merma retributiva alguna corriendo a cargo del empleador que abona el 100% de sus remuneraciones, la extensión de su duración hasta los doce meses de edad, sí provoca “reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses”, eventualidad ante la que el Gobierno, en la referida función legislativa, crea una nueva prestación de Seguridad Social, la denominada (4) “corresponsabilidad en el cuidado del lactante”, y de cuya regulación se ocupan los artículos 183, 184 y 185 de la Ley General de la Seguridad Social -aprovechando el vaciamiento de dichos preceptos que regulaban la prestación por paternidad-. Esta prestación consiste en un subsidio económico equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo, únicamente será percibida por uno de los progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores, y “se extinguirá cuando el o la menor cumpla doce meses de edad”.



Reflexiones en torno al Impuesto sobre el Patrimonio



JAVIER GARCÍA MARTÍNEZ
BK SEAIN ETL GLOBAL

1. El “patito feo”

En la profesión de asesor fiscal, no es inusual coincidir con los que yo denomino “patitos feos”. Un ejemplo sería el Impuesto sobre el Patrimonio.

“ En Álava, el diputado general ha abogado recientemente por abrir una reflexión sobre la desaparición del mencionado impuesto ”

Lo primero que llama la atención sobre este Impuesto es que España es, dentro de Europa, el único país en el que continua existiendo. Personalmente, pienso que es un impuesto injusto ya que aplica, no ya la doble, sino la “enésima” imposición y, además, es ineficiente a la hora de recaudar. Siendo un “patito feo”, la actualidad y las políticas autonómicas y forales demuestran lo contrario. Prueba de ello es que, si uno repasa noticias muy recientes aparecidas en prensa, cierto protagonismo acapara. En Álava, el diputado general ha abogado recientemente por abrir una reflexión sobre la desaparición del mencionado impuesto.



La Ley 4/2008 de 23 de diciembre, suprimió el gravamen por este Impuesto al establecer una bonificación del 100 por 100, y ello con efectos 1 de enero de 2008”

En La Rioja, últimamente se trabaja en torno a la eliminación de un beneficio tributario que encarecería el coste fiscal para los contribuyentes.

2. Capacidad normativa de las Comunidades Autónomas.

Según la Ley Orgánica 8/1980, de 22 de septiembre, de financiación de las Comunidades Autónomas y la Ley 21/2001, de 27 de diciembre, las Comunidades Autónomas tienen capacidad normativa sobre:

- Exenciones del patrimonio protegido de los discapacitados.
- Mínimo exento.
- Tipo de gravamen.
- Deducciones y bonificaciones propias de la Comunidad y complementarias a las del Estado.

La Ley 4/2008 de 23 de diciembre, suprimió el gravamen por este Impuesto al establecer una bonificación del 100 por 100, y ello con efectos 1 de enero de 2008.

El Real Decreto-ley 13/2011, de 16 de septiembre, restableció el Impuesto sobre el Patrimonio, con carácter temporal, para 2011 y 2012, e introdujo las siguientes novedades:

- Exención de 300.000€ para la vivienda habitual del contribuyente.
- Mínimo exento de 700.000€ tanto para los contribuyentes residentes como no residentes.
- Obligación de presentar la declaración para

los sujetos pasivos cuya cuota tributaria resulte a ingresar o, no saliendo a ingresar, si el valor de los bienes y derechos supera los 2.000.000€.

- Se establece una tarifa, salvo que la Comunidad regule otra.

Aunque lo previsto era que el Impuesto volviera a estar totalmente bonificado, se ha venido prorrogando anualmente.

3. Localización (deslocalización) y algunos ejemplos

Se podría afirmar que en el ámbito del Impuesto sobre el Patrimonio se ha generado en España una particular “guerra fiscal autonómica”, donde Madrid es la que menor carga fiscal aplica en este impuesto: lo bonifica al 100%. La Rioja está en la segunda posición del ranking, con una bonificación del 75% (pero por poco tiempo, como detallaba anteriormente).

Así, en el caso de un contribuyente con un patrimonio de 800.000 euros, si en Aragón paga cada año 1.164 euros, y en Extremadura dedica 1.099 euros, en Madrid no debe pagar ni un euro. El riojano pagaría 50 euros (200 euros con el cambio previsto para 2020) y un residente fiscal alavés, 0 euros. Con un patrimonio de 4.000.000 euros en 2019, el residente extremeño pagaría 59.919,56 euros, el riojano 9.136,59 euros y el madrileño, 0 euros.

4. ¿Planificar el Impuesto sobre el Patrimonio?

He iniciado mis reflexiones introduciendo la “fealdad” del mencionado impuesto. Si nos confesáramos con colegas de profesión y compañeros de nuestros despachos, muchos deberían reconocer que no siempre se ha dedicado excesivo tiempo de estudio y esfuerzo a planificar esta materia. Suele ser “esa declaración” que a algunos de nuestros clientes les

“ Debemos llamar la atención en el sentido de asesorar a nuestros clientes y avisar que dichos cambios entre Autonomías son inspeccionados con todos los recursos disponibles ”

“sale a pagar” y/o presentar allá por el mes de junio...

Debemos llamar la atención (teniendo en cuenta esa disparidad de recaudación con cambios de residencia fiscal de pocos kilómetros) en el sentido de asesorar a nuestros clientes y avisar que dichos cambios entre Autonomías son inspeccionados con todos los recursos disponibles.

Y en cuanto a planificación, dediquemos un tiempo en el último trimestre del año a hacer precálculos estimativos no solamente de IRPF sino también del Impuesto sobre el Patrimonio. La legislación de este impuesto regula unos límites conjuntos IRPF-IP y, muy importante, dependiendo de la categoría y cuantía de las rentas integradas en nuestras bases imponibles de IRPF (con sus correspondientes cuotas), determinados incrementos o decrementos de rentas del trabajo en los que exista margen de imputación temporal al presente ejercicio o al siguiente, existencia o no de rendimientos de capital mobiliario que puedan ser exigibles antes o después de final de año, determinadas ganancias o pérdidas patrimoniales, etc, pueden influir considerablemente en la cuantificación de la cuota final a pagar por el Impuesto sobre el Patrimonio.

Otra opción a valorar es la realización de donaciones, tratando de minimizar el coste conjunto Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones-Impuesto sobre el Patrimonio.

Adicionalmente, es aconsejable conocer los



“ Adicionalmente, es aconsejable conocer los distintos productos financieros que ofrece el mercado dado que existen ciertas opciones que deberían ser valoradas, dada su generosa fiscalidad en el Impuesto sobre el Patrimonio. ”

distintos productos financieros que ofrece el mercado dado que existen ciertas opciones que deberían ser valoradas, dada su generosa fiscalidad en el Impuesto sobre el Patrimonio.

¿Qué hay de mi Compliance hoy?



SERGIO CARPIO
BK VALORA ETL GLOBAL

Por suerte para los que nos dedicamos a esto del Compliance, y además le ponemos pasión, es grato amanecer cada día con nuevas noticias que ponen de manifiesto el éxito y el halo de actualidad que el Cumplimiento Normativo tiene hoy.

Y ello no es una simple afirmación pasional, sino que lo digo porque poder decir esto supone, a mi modo de ver, dos cuestiones de vital importancia y que son irreductibles

y, sobre todo, necesarias para un cambio de intencionalidades, no solo en nuestro mundo empresarial, sino además, en las relaciones instituciones y de buen gobierno de las compañías, y son:

1. Un absoluto cambio en la conciencia empresarial basado en la responsabilidad social corporativa y de la ética en los negocios (binomio necesariamente unido), y que en la actualidad da contenido a aquel término acogido en la ya famosa y básica Circular de

“ Gracias a la labor realizada desde las instituciones y las empresas, este cambio de paradigma ofrece, hoy (y quedando mucho trabajo por hacer), mayor seguridad en los negocios y como decíamos, por ende, en los sistemas económicos, que suponen y revierten en la sociedad por las que surgen ”

la Fiscalía General del Estado 1/2016, “cultura empresarial” y “cultura de cumplimiento”.

2. Alineamiento general de administraciones del estado, empresa y sociedad en abordar un tema absolutamente sensible y de gran repercusión social y económica como son la transparencia, el correcto proceder en los negocios (legalidad) y el mantenimiento y estabilidad de los sistemas económicos.

Gracias a la labor realizada desde las instituciones y las empresas, este cambio de paradigma ofrece, hoy (y quedando mucho trabajo por hacer), mayor seguridad en los negocios y como decíamos, por ende, en los sistemas económicos, que suponen y revierten en la sociedad por las que surgen.

No hablamos de cuestiones baladí, y como señalábamos ad initio, cada mañana despertamos con una nueva cuestión de Compliance que persigue un bien común supeditado por la libertad de los negocios, pero intentando ofrecer seguridad y control para todos, y cuando decimos todos, es que aquello que se reservaba para las grandes cotizadas, hoy, el Compliance, es una herramienta al alcance (y obligación) de pymes y micropymes.

Vayamos directamente a los ejemplos, con los que ver hasta donde llega este “tsunami” imparable:

1. En los primeros compases del mes de septiembre de 2019 llegaba el colofón definitivo a un tema de extrema importancia desde la Unión Europea con la aprobación de la Directiva Europea de Protección del Denunciante (o whistleblower), y que con el visto bueno del Consejo de la Unión Europea, pretende ser pieza clave para la lucha contra la corrupción pública y privada.

El texto, que deberá ser traspuesto antes de dos años, introduce dos grandes novedades en el ordenamiento. En primer lugar, obliga a que las compañías y las Administraciones y entidades públicas implanten procedimientos internos para la recepción y el estudio de denuncias de irregularidades (un efectivo canal de denuncias, uno de los pilares básicos de un buen programa de cumplimiento). En segundo término, establece una serie de medidas de salvaguarda y blindaje para quien comunique tales infracciones.

El aspecto de mayor relevancia se da por la obligatoriedad de implantar canales de denuncias en compañías de más de 50 trabajadores.

2. La publicación de distintas normas certificadoras en Cumplimiento pone aun más de manifiesto aquello de que Cumplimiento no se puede hacer de cualquier manera, si no que las exigencias vienen dadas por una serie de estándares internacionales que procuran a los programas de cumplimiento la solvencia, potencia y eficacia que se les pretende, por ejemplo, durante este año 2019 se publicó también a través de la Asociación Española de Normalización (UNE) la UNE 19602, de sistemas de gestión del Compliance Tributario, que pone de manifiesto lo anterior, pero es que además, evidencia que la función de compliance cada

“ El aspecto de mayor relevancia se da por la obligatoriedad de implantar canales de denuncias en compañías de más de 50 trabajadores ”



vez es más concreta y directa, lejos de generalidades y aspectos que puedan dar lugar a inconcreciones a la hora de ejercer y aplicar esta función dentro de las compañías; la tan repetida frase de que los Programas de Cumplimiento deben ser un “traje a medida”, en todo su alcance.

Señalar que el proceso de redacción de la norma ha requerido casi dos años de trabajo de expertos representativos de distintos grupos de interés (stakeholders). Sus requisitos son aplicables a todo tipo de organización con independencia de su naturaleza o tamaño. Y, además, son integrables con otros sistemas, como el de la UNE 19601 de compliance penal o el de la UNE-ISO 37001 antisoborno.

3. También durante este año, y centrado en la construcción y “delimitación” de la figura del Compliance Officer, se han lanzado acuciantes dudas al mundo de Compliance, una de las más sonadas ha sido si la figura del Compliance Officer está sometido al Secreto Profesional, y debemos recordar que a día de hoy, la figura del oficial de cumplimiento, no tiene un estatuto propio, a pesar de estar peleándose por ello, me viene a la memoria la Asociación de Compliance (ASCOM) que abogan por regular su actividad profesional a través de un estatuto propio, como no puede



Evidencia que la función de compliance cada vez es más concreta y directa, lejos de generalidades y aspectos que puedan dar lugar a inconcreciones a la hora de ejercer y aplicar esta función dentro de las compañías”

ser de otra forma.

En lo que al secreto profesional se refiere, señalar que las voces más didáctas en el asunto, y por ampliación del artículo 32 del Estatuto de la Abogacía extiende el secreto profesional a cualquier modalidad de ejercicio de la abogacía, entre las cuales se encuentra el ejercicio de la función de compliance officer, según lo destacaba en junio de 2018 el Consejo General de la Abogacía.

Lo que si debemos dejar meridianamente claro es que el secreto del Compliance officer tiene perfiles propios, y afecta, no solo a la tutela judicial de la empresa sino a la concepción misma de Compliance, como instrumento clave de prevención del delito.

Como puede verse, cada día hay “algo nuevo” sobre “mi Compliance”, lo que pone de manifiesto el nivel de actualidad y de necesidad de la función de Compliance (tan amplio como podamos) y que supone la traducción simultánea de las necesidades de las corporaciones actualmente, no sólo por imperativo legal, esto va más allá, hablamos de una cuestión de responsabilidad social y de reputación empresarial.

Definitivamente, Compliance ha venido y está aquí para quedarse, con lo cual, cada día habrá algo nuevo sobre mi Compliance.



BK Seain ETL Global

Javier Pérez-Itarte, abogado y segunda generación de BK Seain nos abre las puertas de su despacho, ubicado en Logroño, y nos transmite su ilusión con el proyecto ETL Global.

¿Cuántos socios son y qué áreas dominan cada uno?

Los socios fundadores del Despacho son Félix S. Pérez y Víctor Bezares, abogado y economista/auditor respectivamente. Ambos cuentan con una importante experiencia fru-

to de sus carreras profesionales, destacando el conocimiento de Félix en el sector jurídico vitivinícola y el de Víctor en el ámbito de las reestructuraciones empresariales.

Hoy, Javier Pérez-Itarte, abogado y segunda generación de SEAIN, ha dado un paso adelante para continuar con el proyecto de la mano de BK-ETL Global.

¿Cuántos años llevan al frente del negocio?

En 1986, se inició la aventura profesional, asentándose las bases de un proyecto en el que prestara al cliente un servicio íntegro. Se llamó SEAIN, "Servicios de Asesoría Integral".

“ Prestamos un servicio continuado de asesoramiento en materia jurídico-económica, donde además de la llevanza de la contabilidad e impuestos, el cliente cuenta con una línea directa para la resolución de consultas que puedan surgir en su día a día ”

Dos palabras para definir BK Seain

Cercanía y profesionalidad.

¿Cuál es el perfil de un trabajador de BK Seain? ¿Cuántas personas conforman actualmente su equipo?

El equipo actual de BK SEAIN lo forman 23 profesionales. Siempre hemos dicho que el activo más importante de nuestro despacho es su equipo. Un equipo compacto y consolidado año tras año fruto de la confianza y escasa rotación laboral que a nuestro entender, mejoran el clima laboral y la convivencia, mientras se genera implicación con el proyecto. Al final pasamos muchas horas juntos en el Despacho y el ambiente es fundamental.

¿Qué servicios ofrecen?

El Despacho está dividido en dos áreas principales. Por un lado el área jurídica, integrada por equipos que prestan servicios en materia civil, mercantil, laboral, administrativa, penal, procesal y propiedad industrial. Por otro, el área económica donde ofrecemos servicios en materia de fiscalidad, contabilidad, impuestos especiales o consultoría y subvenciones entre otros.

¿Cuál es el servicio más demandado?

Prestamos un servicio continuado de asesoramiento en materia jurídico-económica, donde



además de la llevanza de la contabilidad e impuestos, el cliente cuenta con una línea directa para la resolución de consultas que puedan surgir en su día a día.

Otro de los servicios más demandados es el asesoramiento en materia de adquisiciones y reestructuraciones empresariales, donde acompañamos al cliente a lo largo de todo el proceso negociador hasta la toma de decisión y su ejecución.

¿El sector vitivinícola es uno de los más importantes dentro de su cartera de clientes?

Efectivamente. El Sector vitivinícola es uno de los más importantes en La Rioja y la experiencia profesional adquirida estos años nos ha ofrecido la posibilidad de trabajar a nivel nacional con distintos operadores del sector, ya sean pequeños propietarios de viñedo, viticultores o bodegas de distintos tamaños, asesorándoles en el ejercicio de su actividad económica. Se trata de un sector que requiere conocimientos muy dispares entre los que se podría destacar materias como Indicaciones Geográficas y/o Denominaciones de Origen

“ El Sector vitivinícola es uno de los más importantes en La Rioja y la experiencia profesional adquirida estos años nos ha ofrecido la posibilidad de trabajar a nivel nacional con distintos operadores del sector”

Protegidas, protección de una cartera de marcas, impuestos especiales sobre alcoholes, distribución comercial nacional e internacional de productos, inversiones y desinversiones en el sector, subvenciones para la construcción de bodegas...

También cuentan con una correduría de seguros propia ¿verdad?

Así es. Desde un principio SEAIN apostó por el sector de los seguros con la constitución de la denominada “Correduría de Seguros Riojanos” en el año 1987, ya que Félix además de abogado ejercía como corredor de seguros. Esta correduría se encuentra al igual que BK SEAIN, integrada en la red de ETL Global, que cuenta a su vez con un gran equipo profesional dirigido por Ignacio Bezales. El servicio prestado en Correduría de Seguros Riojanos, está enfocado fundamentalmente hacia empresas, donde se analizan las necesidades de cada cliente, ofreciendo un asesoramiento especializado, personalizado y ajustado a las distintas características de los riesgos.

¿Qué ha supuesto la integración en ETL?

Formar parte del proyecto ETL es todo un orgullo y una responsabilidad. Seain gana un compañero de viaje de confianza y fiabilidad, que cuenta con una importante red de compañeros nacionales e internacionales, junto a los que esperamos mejorar el valor de la marca ETL.



¿Cuál es el futuro de BK Seain?

Creer y hacer realidad el “Valor de Futuro”. Para ello es importante mantener la posición de referencia del Despacho en el asesoramiento Jurídico-Fiscal en su zona geográfica.

Si vamos a Logroño, háganos una ruta recomendable para disfrutar de un día libre.

Aproveche la mañana para dar un paseo entre viñas, visitar alguna Bodega de Rioja y degustar sus vinos; vuelva a Logroño para coger fuerzas en las calles Laurel y San Juan, donde podrá degustar la gastronomía riojana. Por la tarde merece la pena pasear por el Casco Viejo de la ciudad y sentarse después en alguna terraza de las innumerables plazas de Logroño.



Asturiana de Fertilizantes

Celia Pérez Ledesma, Director Ejecutivo de Asturiana de Fertilizantes, nos explica a qué se dedica la empresa y qué momento está atravesando el sector en el cual son considerados una empresa de referencia.

Háganos un breve resumen de lo qué es y lo que hace Asturiana de Fertilizantes.

Asturiana de Fertilizantes es una fábrica de fertilizantes fosfatados que nace en el 2005 y arranca con su producción un año más tarde, y desde entonces distribuye sus productos tanto en el panorama nacional como internacional.

Estamos altamente especializados en la fabricación, venta y comercialización de ferti-

lizantes fosfatados, tanto para grandes consumidores del sector agrario, cerealista o ganadero, como para fabricantes de abonos complejos y blending.

Tenemos una capacidad de producción de 250.000 T de SSP polvo y 140.000 T de SSP grano al año. Un porcentaje muy elevado de esta fabricación va destinada a la exportación, por eso su localización en el puerto de Avilés es óptima.

¿Qué es el superfosfato simple? ¿Qué beneficios tiene este producto?

El superfosfato simple es un fertilizante que incluye a todos los superfosfatos que contienen hasta 22% de P2O5 disponible, comúnmente obtenidos mediante la acumulación de un material fosfatado natural con Ácido Sulfúrico. Tiene principalmente un uso agrícola, donde su aporte principal es de fósfo-



La composición de los abonos es orgánica, es decir, procede de restos de origen animal o vegetal y la de los fertilizantes, suele ser artificial, aunque también los hay que emplean solo minerales naturales”

ro y azufre, nutrientes fundamentales en el desarrollo de las semillas. Es también un elemento clave durante la fotosíntesis, ya que facilita el desarrollo de las plantas y sus raíces y es fundamental en la asimilación del nitrógeno por las plantas. A su vez mejora la durabilidad de los tallos y aumenta la resistencia de la planta al frío y la sequía entre otros beneficios.

Cuando hablamos de abonos y fertilizantes ¿Qué diferencia hay entre uno y otro? ¿Cumplen la misma función?

La principal diferencia entre fertilizante y abono radica en la composición o sustancias que uno y otro emplean para promover el crecimiento de la planta y la fertilidad del propio suelo.

La composición de los abonos es orgánica, es decir, procede de restos de origen animal o vegetal y la de los fertilizantes, suele ser artificial, aunque también los hay que emplean solo minerales naturales.

Distribuyen producto en el mercado nacional y en el internacional, ¿no es así?

Así es. Comercializamos nuestros productos tanto en el panorama nacional, como en algunos países de la unión europea y Latinoamérica. Nuestro principal mercado es Brasil, suponiendo este un 60% de nuestra producción anual.



¿Qué balance hacen de la venta de fertilizantes en estos últimos años? ¿Cuál es la situación del mercado de fertilizantes en la actualidad?

Si bien hablamos de un sector tradicionalmente muy estable en cuanto a cifras de consumo, en los últimos años se ha visto afectado por la globalización y las leyes de un mercado que tiende a concentrarse favoreciendo las grandes fusiones que controlan todo el proceso: la extracción de materias primas, su transformación, venta, distribución y el control de las cosechas obtenidas. El resultado es el control por parte de unos pocos actores de una industria vital para el mundo.

“ **Nuestros esfuerzos en investigación se centran sobre todo en la mejora de la calidad de nuestro producto** ”

A la hora de comprar fertilizantes, ¿en qué medida apuestan los consumidores por los productos ecológicos?

Nuestro producto se destina a explotaciones de monocultivo en modelo extensivo, dónde el uso de fertilizantes químicos es indispensable para la obtención de un mayor rendimiento en las cosechas y una calidad óptima, algo que a día de hoy los productos ecológicos no son capaces de conseguir.

¿Qué importancia le dan al I+D en su empresa?

Nuestros esfuerzos en investigación se centran sobre todo en la mejora de la calidad de nuestro producto: Nuevos recubrimientos que mejoren su durabilidad, aditivos que estabilicen el PH o su adecuación a otras industrias.

De cara al futuro, ¿Qué proyectos tienen?

Principalmente optimizar nuestros procesos de producción, logística y distribución con el fin de continuar siendo competitivos en un mercado cada vez más exigente.



Avenida de la Playa S/N
33417, San Juan de Nieva
Castrillón (Asturias)
Tel.: 985 563 759
administracion@chemastur.es
www.chemastur.es



Residencia San Antonio

Ofrecer calidad de vida a nuestros mayores como personas individuales es el principal objetivo de Residencia San Antonio, ubicada en un edificio emblemático del ensanche de Bilbao. Pedro Blanco Peñalva, Adjunto a Gerencia, nos habla de este proyecto que define como ilusionante.

¿Cómo surge el proyecto?

El proyecto surge de manera natural con la ilusión de crecer y expandir nuestro radio de actuación a Bilbao y con la idea fija de ofrecer un nuevo modo de hacer las cosas, desde el convencimiento de que existe otra manera de atender a las personas mayores, permitiéndoles continuar con su proyecto de vida, una atención basada en los gustos y

preferencias de las personas usuarias, centrándonos en sus capacidades y apoyándoles en sus déficits y necesidades. Respetando su autonomía y dignidad. Una atención integral donde la persona es el eje de nuestra actuación y el motor que nos mueve. Con el objetivo de ofrecer a nuestros mayores lo que cada uno de ellos, como personas individuales y no como colectivo, entienden por calidad de vida. Todo ello dentro de unas instalaciones agradables y significativas.

Háblenos del Centro y de los servicios que prestan.

Escogimos este emblemático edificio con más de 70 años de antigüedad (1947), donde recoge el estilo arquitectónico del ensanche de Bilbao, al cual hemos dotado de un aire nuevo para dar calidad y calidez asistencial. Tiene 54 habitaciones que albergan 86 camas, con salones y comedores en todas sus plantas y una terraza exterior en el patio de

“**Es el denominado método Snoozelen que aporta beneficios demostrados y que supone una manera distinta de tratar los síntomas y de conectar con las personas**”

manzana, con servicios y técnicas muy avanzadas para dar la máxima comodidad a nuestros residentes. Este edificio ha obtenido la Certificación LEED ORO de Eficiencia Energética.

Se trata de un moderno edificio rehabilitado, cómodo, a la vez que práctico y funcional, al que se le ha dado mucha importancia a la calidez y a la luz natural. Hemos buscado una decoración significativa para las personas usuarias, para que lo puedan reconocer como propio, en el que se encuentren atendidos y como en su casa, dividiéndolo en unidades convivenciales de 16 personas usuarias, que nos permite poder prestar una atención integral centrada en la persona y que favorece la integración e interacción de las personas.

Contamos con un amplio cuadro de profesionales sociosanitarios como médico, servicio de enfermería, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, psicólogo, educadoras sociales, trabajadora social, además del apoyo de podólogo, farmacéutico y nutricionista.

¿De qué programas innovadores disponen?

Contamos con una Sala Sensorial adaptada a las necesidades cognitivas de nuestros mayores; donde trabajamos la estimulación cognitiva y el bienestar emocional a través de las últimas innovaciones tecnológicas y terapéuticas, a través de estímulos sensoriales como la iluminación, el sonido, los olores, los colores,... El espacio favorece un trabajo individualizado y totalmente personalizado hacia el resi-

dente, donde se le facilita su comunicación e incentivamos la exploración y mantenimiento de sus capacidades.

Es el denominado método Snoozelen que aporta beneficios demostrados y que supone una manera distinta de tratar los síntomas y de conectar con las personas.

La estimulación Multisensorial o concepto Snoezelen son terapias que provocan el despertar sensorial, favorecen la comprensión de los otros, del mundo y de sí mismos partiendo siempre de las necesidades básicas de la persona usuaria, así como de su desarrollo real. Podríamos decir que se trata de controlar un estímulo para obtener una respuesta adaptada de la persona con la que trabajamos. El objetivo principal de la Estimulación Multisensorial es el de mejorar las condiciones de vida de las personas, trabajar las sensaciones, la comunicación y la percepción que son capacidades básicas del ser humano.

¿Hasta qué punto las nuevas tecnologías ayudan a mejorar la calidad asistencial de sus residentes?

Las nuevas tecnologías bien aplicadas nos ayudan a prestar un mejor servicio. Por un lado, están los sensores de movimiento en las camas y habitaciones lo que nos permite eliminar sujeciones y contenciones físicas en personas que se agitan durante la noche y ganamos en crear espacios seguros.

Por otro lado, están las nuevas tecnologías aplicadas al tratamiento psicosocial, como la propia sala multisensorial y la realidad virtual.

Integrar las tecnologías en la vida diaria de las personas mayores también ejerce un empoderamiento en ellas y pensar que por ser mayores no van a saber gestionarlas o integrarlas en su día a día es una visión muy edadista y un estereotipo que queremos romper.

“Ofrecer a nuestros mayores lo que cada uno de ellos, como personas individuales y no como colectivo, entienden por calidad de vida”

Cuentan también con Centro de Día.

Efectivamente, nuestro Centro de Día tiene una capacidad para 40 personas y son cerca de 500 metros cuadrados integrados en la Residencia y es una alternativa al ingreso residencial. Cuenta con un amplio horario para facilitar a las familias la conciliación laboral y familiar, y transporte adaptado para quien lo solicite. El nombre que se le da comúnmente es Centro de Día, pero nosotros lo vemos como Residencia de Día por lo amplio del horario (de 08:30 a 20 horas), lo único que se diferencia es que las personas usuarias no pernoctan con nosotros, el resto se rige por la misma política que la Residencia, por lo que los servicios, actividades y filosofía es la misma.

En ocasiones, el ingreso en un centro residencial puede provocar emociones encontradas en los familiares. ¿Cómo gestionan esto?

No siempre es fácil para una familia el tomar la decisión de cambiar de domicilio. Todavía persiste la idea de abandono cuando lo que estamos haciendo es delegar el cuidado en profesionales y llegar hasta donde en casa no siempre llegamos. Se les trata con mucha empatía desde el principio intentando tranquilizarles por la decisión tomada y haciéndoles ver que es la mejor solución para que su familiar esté atendido de la mejor forma posible. Así pues, como familiares pasamos de “cuidar” a “disfrutar” de nuestro familiar en el amplio horario de visita que tiene el



Centro. Por otro lado, hay que tener en cuenta que se trata de un régimen abierto y las personas usuarias pueden salir y pasar algunos días en su casa con su familia.

Es muy importante en este sentido la labor que desempeñan los psicólogos del centro en la acogida y adaptación a la nueva situación. La comunicación y transparencia son claves para gestionar este cambio.

¿Cuáles son las cualidades que debe reunir un trabajador de Residencia San Antonio?

Es un trabajo que hay que desempeñarlo con cariño, respeto, empatía y compromiso, sobre todo si queremos “hacer el bien”. Por

“ No siempre es fácil para una familia el tomar la decisión de cambiar de domicilio. Todavía persiste la idea de abandono cuando lo que estamos haciendo es delegar el cuidado en profesionales y llegar hasta donde en casa no siempre llegamos ”

eso, a parte de la capacitación técnica, el profesional de San Antonio debe ser una persona que tenga el compromiso ético de querer “cuidar bien” y genere un vínculo de confianza, hospitalidad, lealtad, prudencia, compasión... Por eso, en las entrevistas de trabajo tenemos en cuenta la valoración de la calidad humana y vocación, más que un currículum extenso, ya que son cualidades que no se aprenden, se tiene o no se tiene.

Para ello es fundamental un buen programa formativo interno en el que se desarrollen estas y otras virtudes y se trasmitan los valores de la organización y nuestra vocación por el cuidado.

¿Qué es lo más gratificante de esta profesión?

En el día a día son muy gratificantes los agradecimientos y el amor que nos profesan las personas residentes y sus familias. Al tratarse de una convivencia, se establece un vínculo afectivo muy fuerte. Cuando les oímos decir que esta es su casa, sabemos que hemos conseguido nuestro objetivo.

¿Tienen algún proyecto a corto plazo?

Nuestro principal proyecto es mantenernos como referente de la calidad en el sector.



Calle Pérez Galdós, 19
Bilbao (Bizkaia)
Tel.: 944 581 000

info@residencia-sanantonio.com
www.residencia-sanantonio.com



Opebide

Prepararse para una oposición no es sencillo. Es necesario tener mucha constancia, implicación, y apoyo académico y psicológico. Eso lo sabe bien Jonatan Enriquez, director de Opebide, una academia dedicada a ello.

¿Por qué es importante prepararse una oposición en una academia especializada en oposiciones?

Hay varios factores que apuntándote a una academia te van a ayudar mucho a la hora de prepararte una oposición.

Lo primero y más obvio es el apoyo del profesorado, la transmisión de sus conocimientos y experiencia, así como también el enfoque que tienes que dar al proceso selectivo y a las

pruebas, ya que muchas veces no basta solo con estudiarse el temario. La gente comete el error de estudiar sin entender, y al final esas carencias se ponen de manifiesto en un examen práctico y resulta imposible aprobar la oposición.

Tener el temario actualizado es otra ventaja, y que aunque lo pueda hacer cualquiera en su casa, es una pérdida de tiempo. Nosotros desde la academia ya te damos el trabajo hecho. Además de los test y supuestos prácticos específicos de cada oposición, aportamos también ejercicios psicotécnicos basados en exámenes como los de la Ertzaintza, que una academia especializada en oposiciones debería de tener como material de elaboración propia. Muy pocas academias pueden decir eso y nosotros estamos orgullosos de poder decirlo.

También está el factor psicológico, y es que preparar una oposición requiere de muchos meses e incluso en algunas oposiciones años



También está el factor psicológico, y es que preparar una oposición requiere de muchos meses e incluso en algunas oposiciones años de preparación. ”

de preparación. Si estás solo en tu casa o en la biblioteca, a veces se puede hacer el camino muy duro y es mejor hacerlo acompañado, incluso de tus compañeros de clase. Es satisfactorio ver como los compañeros de clase se convierten en eso, compañeros e incluso amigos y no en competidores aunque al final vayan a luchar por las mismas plazas. Es un “quid pro quo” que se da de manera natural entre compañeros.

¿Abarcan todo tipo de oposiciones?

Estamos sobre todo enfocados al área Administrativa, a la Ertzaintza y a educación tanto de magisterio como de secundaria.

Hay muchas oposiciones, pero nos centramos en esas ya que son nuestro fuerte y por lo que la gente nos conoce. Preferimos centrarnos en menos oposiciones y hacer una preparación completa y ajustada a cada una de ellas.

Una de las novedades que vamos a impartir a partir del 9 de enero de 2020 es la Oposición de Técnico de la Administración General (T.A.G) de Diputación Foral de Álava, siendo la única academia que va a realizar una preparación completa dada su complejidad.

¿Cuántos maestros tienen en sus academias y qué características tienen?

En estos momentos tenemos 14 profesores trabajando en las dos academias, la de

Vitoria y la de Bilbao.

Las características más valorables son la implicación hacia el alumnado, siempre dispuestos a resolver dudas, a hacerles entender el temario con un léxico adecuado y a preocuparse por la comprensión del mismo. Son profesoras y profesores entregados, que les gusta lo que hacen, cosa que es muy importante a la hora de dar clase.

¿Qué método emplean?

Nuestro método es sencillo pero eficaz, se les da el temario día a día, hacen test de cada tema una vez que acaban la lección para arraigar los conocimientos adquiridos y se explica el temario con un léxico adecuado para facilitar sobre toda la comprensión de lo que se está estudiando. A parte de los exámenes de cada tema, si la oposición lo requiere, se hacen casos prácticos de la parte específica y exámenes de convocatorias anteriores.

¿Cuántos alumnos pasan al año por sus cursos?

Aproximadamente pasarán unos 700 alumnos/as por nuestras academias de Vitoria y Bilbao.

¿Tienen plazas limitadas?

Si, es una de las cosas que tenía claras cuando comencé este proyecto, no quería clases masificadas de 60 o 70 personas ya que es muy complejo llegar por igual a tanta gente. Por ello, nuestras clases son máximo de 20-25 personas por aula y la gente lo agradece mucho.

¿Pueden medir sus resultados?

Por supuesto, las notas de las oposiciones

se pueden mirar y tras la finalización de cada oposición hacemos un balance de aprobados de nuestros alumnos. En esos resultados nos basamos para calificar nuestra metodología.

¿Qué recomienda a una persona que se presenta por primera vez a una oposición?

Que no se agobie, que vaya con calma estudiando día a día, que no deje todo para el final y no quiera correr más de la cuenta. Un error que comenten muchos opositores es pensar que esto es algo que se consigue únicamente asistiendo a clase y no es así, todas las oposiciones requieren tiempo de estudio fuera de la academia.

Lo más recomendable es hacerse un plan de estudio que delimite las horas diarias en las que pueden estudiar y cumplirlo, para así llevar los temas al día ya que el profesorado suele hacer menciones de temas anteriores para ver el nivel de cada alumno/a.

¿Están cambiando las formas de estudiar este tipo de exámenes?

No, la forma de estudio no creo que esté cambiando, lo que sí que está cambiando es que la gente cada vez ve más complicado prepararse una oposición por cuenta ajena ya que es muy complicado por el ritmo de vida que llevamos, por ello acuden a nosotros.



Un error que comenten muchos opositores es pensar que esto es algo que se consigue únicamente asistiendo a clase y no es así, todas las oposiciones requieren tiempo de estudio fuera de la academia”



Calle Pintor Tomás Alfaro 9

Vitoria (Álava)

Tel.: 945 102 608

Calle Henao 52, primera planta

48009 Bilbao (Bizkaia)

info@opebide.com

www.opebide.com



Tetra5

Israel Gutiérrez Santamaría repasa la situación de Tetra5, empresa burgalesa de reformas y construcciones, y de la de un sector que ha sufrido muchos cambios en los últimos tiempos.

Habéis superado las tres décadas en el sector de la construcción, ¿Qué valor aporta conocer la profesión durante tanto tiempo?

La empresa se creó en Burgos, el 1 de septiembre de 1988, lo que supone no solo experiencia en el sector, sino encontrar el respeto hacia el trabajo bien hecho, tras el esfuerzo constante de una familia de Técnicos.

Tener claros los objetivos, la atención per-

sonalizada al cliente y aportar una garantía de calidad en los trabajos, sumado al compromiso de cumplir con los plazos acordados, son fruto de años de experiencia y del personal cualificado que lo compone, donde proveedores y técnicos se implican para ser siempre nº 1 en precio, nº 1 en calidad.

Desde sus comienzos Tetra5 Construcciones se ha dedicado plenamente a la edificación y promoción de viviendas, y ha sabido adaptarse a los cambios, complementando su actividad con la rehabilitación, conservación y mantenimiento de edificaciones, subsanando problemas como la accesibilidad o la eficiencia energética.

La atención empresarial e industrial también compone una parte importante de su cartera de servicios, para solucionar y atender de manera inmediata cualquier trabajo

de mantenimiento, ampliación o nueva construcción, así como para cualquier intervención de urgencia que pudiera presentarse.

Abordamos cada proyecto de obra con una mentalidad de cooperación, de trabajo con los clientes, arquitectos, subcontratistas, proveedores y todas las personas implicadas con un objetivo común: la ejecución de proyectos exitosos y el camino hacia la mejora continua.

El sector de la construcción ha cambiado mucho en los últimos tiempos. ¿Cómo ha evolucionado Tetra5?

La construcción ha sido siempre uno de los sectores de mayor crecimiento económico en España. Como es sabido la crisis económica que comenzó en 2008 dio lugar a un parón laboral en el sector, que hizo desaparecer paulatinamente a la mayor parte de las empresas que prestaban este tipo de servicios (casi un 70% de las empresas dejaron de existir).

La amplia oferta de empleo para Técnicos, obreros y subcontratas, se convirtió poco a poco en un problema de "reinserción" hacia otros sectores menos castigados por el "tsunami" económico y laboral y que aún hoy, con la pequeña remontada de la construcción, se sigue sufriendo.

Tetra 5 Construcciones, al igual que el resto de empresas, sufrió el azote de la crisis. En 2008 y tras 20 años de experiencia a sus espaldas, tuvo que reconducir la empresa y buscar nuevos sectores de negocio que le permitieran desarrollar sus actividad.

La edificación y promoción de viviendas dio paso a la rehabilitación, conservación y mantenimiento de edificaciones para clientes particulares y la Administración.

La labor comercial, se convirtió en objetivo prioritario para la incorporación de un nuevo tipo de cliente. En 2012 se inició el contacto

con el amplio tejido industrial burgalés, los grandes bancos nacionales y otras empresas privadas.

Hoy por hoy, Tetra5 mantiene su labor comercial semanal. Ya es proveedor de importantes marcas comerciales (Intimissimi, Orchestra,...), grandes industrias (Verallia, Eurofrits, Grupo Antolín,...) y colabora con gran parte de la inmobiliarias de los grandes bancos españoles (Caixa, Caja Laboral, ..)

En el sector de la Administración, regulado a través de la llamada "clasificación de contratistas" de la que forma parte la empresa desde 2012, también ha crecido. La obtención de determinados "grupos" de clasificación posibilita el poder ofertar mayor tipo de obra. Actualmente forma parte de los grupos C (Edificación), K-7 (rehabilitación del patrimonio histórico-artístico) y G-6 (viales).

La promoción de viviendas vuelve de nuevo a estar presente desde finales de 2016. A principios de este año entrega 22 viviendas unifamiliares en el v1, reforzada tras los años de esfuerzo involucrada en otro tipo de trabajos que han conseguido su evolución como empresa.

Como datos relevantes del crecimiento económico actual de la empresa, hablamos de datos de facturación, duplicados desde 2015 y que para este 2019 se prevé en 5.000.000 de euros.

Una de las cosas que más valora el cliente es el cumplimiento de los plazos. ¿Cómo se consigue?

El estudio previo por Oficina Técnica de las obras antes de su comienzo, así como la planificación semanal del trabajo de los gremios y trabajadores de la empresa, es fundamental para tener una estimación de la duración de los trabajos y de la correcta coordinación para que todo salga según lo establecido.

Jefes de obra y encargados tienen la labor

de revisar diariamente el trabajo según lo previsto.

Semanalmente, una reunión de equipo pone en claro todas las gestiones, compras, incidencias, mejoras que puedan, no sólo acortar los tiempos de ejecución, sino mantener la calidad del trabajo y el mejor servicio al cliente.



Otro de los temas claves es la coordinación de gremios. ¿Cómo se trata desde Tetra5?

Desde la empresa se trabaja codo con codo con las subcontratas, que no sólo sacan adelante el trabajo planificado, sino que se integran en la empresa como un trabajador más de la plantilla, para que el resultado final sea el mejor para el cliente.

La planificación de los trabajos por parte de Oficina Técnica, jefes de obra y encargados, hacen posible que con la correcta comunicación, todo se ejecute de acuerdo a lo previsto, siempre facilitando el trabajo a la subcontrata e intentando llegar al mejor consenso entre ambas partes.

Además os avalan varios certificados de calidad y reconocimientos.

Para la empresa la satisfacción del cliente es el fin último de su trabajo, por lo que en 2008 se planteó que un grupo de profesionales externos estableciera una metodología de trabajo encaminada a la mejora continua diaria.

Desde entonces Tetra5 se certificó en la

norma ISO 9001:2008 de Calidad, creando un sistema de Gestión Interno tanto para el control de documentación, los equipos, el personal, así como el trabajo en oficina y obra.

En 2016 pasa a ser una de las primeras constructoras en obtener la adaptación a la nueva norma ISO 9001:2015. El trabajo del día a día en la empresa se complementa con la concienciación de sus trabajadores en aportar pequeños cambios que mejoren su método de trabajo y su calidad de vida.

Para poder contratar con la Administración, Tetra5 se encuentra certificada en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Estado como empresa contratista de obras, lo que corrobora la solvencia económica y técnica de la empresa a través de certificados anuales de buena ejecución de todas sus obras.

Además la superación y el esfuerzo de tantos años y el crecimiento que ha experimentado tras los peores años de la última crisis, fue reconocido en 2017 en los Premio Fae y Caja Viva de Pymes y autónomos, a la trayectoria empresarial. Un empujón más para seguir mejorando en el trabajo diario.

¿Cuántos trabajadores tiene Tetra 5?

El comienzo de Tetra5 fue una empresa familiar compuesta por Arquitectos Técnicos, siempre relacionados con la formación en la Escuela Politécnica Superior de la Universidad de Burgos.

Durante los últimos 10 años el equipo de Oficina Técnica ha ido creciendo, acorde a las necesidades y siempre contando con la importancia de tener personas recién tituladas en prácticas para aportar valor añadido a la empresa y con aras a formar un equipo joven y en constante formación. Lo mismo para el departamento de Administración, cada vez más especializado en cada una de sus ramas.

El aumento de trabajo facilita la incorporación de nuevos trabajadores directos de obra en plantilla, teniendo como objetivo aumentar su número anualmente.

La subcontratación es parte fundamental de la empresa, ya que en los servicios solicitados por los clientes, son necesarios los oficios especializados en cada uno de los trabajos. Tetra5 posee una cartera de proveedores fruto de años de experiencia. Las nuevas incorporaciones son estudiadas por el equipo Técnico para mejorar siempre la relación calidad/precio a favor del cliente.

Además la formación anual de sus empleados es necesaria para estar al día en productos, técnicas, y nuevas normativas y en lo que es más importante, la seguridad y salud y la prevención de accidentes.

Desde 2014 hasta ahora la plantilla propia de la empresa al completo ha crecido de una media de 8 a 25 trabajadores, incluyendo oficina, jefes de obra y trabajadores en obra, lo que supone una mejor distribución y especialización en las tareas de cada uno de ellos.

Trabajáis más allá de la provincia de Burgos.

Tetra5 Construcciones es una empresa fundamentalmente de ámbito local, aunque Oficina Técnica estudia cada proyecto que el cliente nos propone para ofrecer la mejor relación calidad/precio y poder ser competitivos en nuestro trabajo.

Sectores como los grandes bancos, que requieren de mantenimiento de sus inmuebles amplían nuestro radio de acción a otras provincias cercanas a la nuestra.

¿Cómo se puede combinar el precio con un material?

La búsqueda del mejor precio, dentro de los márgenes de la calidad, es labor del equipo Técnico de Tetra5.

La petición de al menos 3 ofertas por producto, la realización de comparativos, búsqueda de nuevos materiales, entrevistas con nue-

vos proveedores/subcontratas, visita a ferias de construcción, constante formación,...todo es necesario para dar al cliente el mejor material, con el mejor acabado, pasando por un trabajo bien hecho que perdure a lo largo del tiempo.

¿Por dónde pasa el futuro de Tetra5?

Dado que la edificación y la promoción de viviendas ha sido siempre el "alma mater" de la empresa, Tetra5 tiene previsto para este año varios proyectos de promoción y venta de viviendas, pero siempre sin olvidar que el pequeño cliente ha sido el que ha reportado el esfuerzo y la dedicación de un equipo en constante superación. Su labor comercial se mantiene, no solo para aumentar su cartera de clientes, sino para encontrar proveedores adecuados que cubran con creces el fin último de la empresa: la satisfacción al cliente.

Además la empresa ha sabido adaptarse a los cambios y también a los tiempos. La imagen y las instalaciones de la empresa se han renovado con el nuevo año para dar un soplo de aire fresco a tantos años de esfuerzo.

La incorporación de más trabajadores hace necesaria también una nueva reorganización de la empresa, la especialización, el nuevo reparto de funciones y la búsqueda de nuevos métodos de trabajo que faciliten la comunicación entre oficina, obra y el cliente.

Avenida Reyes Católicos, 40

Entreplanta oficina 13

09005 Burgos

Tel.: 947 214 475

oficinatecnica@tetra5.com

www.tetra5.com



Vivanco

Rafael Vivanco, director técnico y enólogo, y Santiago Vivanco, director de la Fundación Vivanco, ambos copropietarios de Bodegas Vivanco, nos cuentan su pasión por el vino y la filosofía de una empresa dedicada a promover la cultura por esta tradicional bebida tanto a nivel nacional como internacional.

¿Qué nos puede contar sobre Vivanco?

Vivanco es mucho más que vino. Es un proyecto nacido de la pasión de la familia Vivanco durante cuatro generaciones y con la cultura del vino como eje vertebrador. Inaugurado en 2004 en Briones, La Rioja, por el rey Juan

Carlos I, Vivanco supuso una revolución dentro del mundo del vino, abriendo las puertas del mismo a todos los aficionados y consumidores y acercando su conocimiento a todos los públicos. Vivanco es bodega, fundación y experiencias, su marca enoturística. Una bodega basada en el viñedo propio para elaborar todos sus vinos con una visión contemporánea de la viticultura y con la innovación como fuente de inspiración en todo su portfolio de productos. Es su Fundación, nacida para investigar y compartir todo lo relacionado con la cultura del vino a nivel global, y que cuenta entre sus valores con su Museo de la Cultura del Vino, su Centro de Documentación, ambos los más importantes del mundo, y con una Editorial. Y Vivanco es Experiencias, una nueva forma de compartir el enoturismo con un sinfín de actividades en torno al vino y su cultura adaptado a todo tipo de públicos y de familias. Todo ello reafirmado por multitud de premios nacionales e

internacionales. Como el de la OMT, que en 2007, calificó a nuestro Museo de la Cultura del Vino como el más importante del mundo. O como el de Wine and Spirits, que situó en 2012 a Vivanco como una de las 100 mejores bodegas del mundo. O el Premio Nacional de Gastronomía al trabajo de la Fundación Vivanco y su labor en la difusión en la Cultura del Vino.

Sé que hablamos de nuestras cuatro generaciones familiares, pero nada de esto hubiera sucedido sin el impulso de mi padre, Pedro Vivanco, fallecido en 2016, y auténtico motor de todo lo que nuestra empresa es hoy.

Su filosofía es generar cultura del vino, cuéntenos cómo lo consiguen.

Vivanco y la cultura del vino son todo uno. No entendemos ninguno de nuestros proyectos sin esa conexión. Detrás de un vino de Vivanco hay un proyecto de investigación, recuperación y puesta en valor de la cultura del vino riojana. Detrás de cada proyecto de la Fundación existe un compromiso en desarrollar valores educativos y conocimiento que vertebran la cultura del vino y su desarrollo e importancia social. Y detrás de cada actividad de Experiencias Vivanco hay un hecho diferencial, único, donde la cultura del vino es la palanca de todo. Vivanco es cultura de vino. No se puede comprender una sin la otra. Es nuestra forma de entender el vino y la vida.

¿En qué consiste su Fundación?

Como decíamos en la primera pregunta, la Fundación nació por y para difundir la Cultura del Vino en todo su espectro. Es una Fundación privada, con un consejo de altos patronos con la relevancia, entre otros, de Ferrán Adriá, Antonio López, Valentín Fuster, que dinamizan su actividad. Su máximo exponente es el Museo de la Cultura del Vino, un lugar único, imprescindible para entender

el vino y la relación permanente que ha tenido con el hombre desde hace 8.000 años. Con una exposición de más de 6.000 piezas, todas originales y coleccionadas por la familia Vivanco durante más de 40 años. Además, hemos puesto en valor toda la bibliografía existente alrededor de la cultura del vino en nuestro Centro de Documentación. En su versión on-line y off-line, es el más importante del mundo y es un asistente clave para todo aquel que quiera adentrarse en todo tipo de tradiciones. Por último, disponemos de una editorial que ha publicado más de 10 referencias en torno a diferentes temáticas de la cultura del vino. Ya sea alrededor del mundo infantil, hasta la literatura, el mundo del cine y el papel de la mujer. Mas allá de estos tres elementos, la Fundación está centrada en un proyecto casi vital en el cerro de la noguera, en Tudellilla, Rioja Oriental. Un lugar que, en el momento de realizar las labores de plantación de uno de nuestros viñedos, reveló un yacimiento arqueológico y una bodega medieval, donde se pueden explorar la conexión cultural entre el vino y las diferentes civilizaciones que coexistieron en esa zona. Desde los romanos, hasta el cister, hay un relato global del papel social del vino y que nos ha servido para su reconocimiento como Bien de Interés Cultural por el Gobierno de La Rioja.

¿Cómo calificaría el nivel del vino que se produce en España? Y más concretamente, ¿el de Rioja?

El vino en España vive un momento extraordinario. Se ha evolucionado muchísimo en los últimos años y nuestros vinos están considerados como los mejores del mundo relación calidad-precio. Hay grandes vinos en todas las zonas que uno visite. ¿El de Rioja? Hay pocas zonas en el mundo que tengan la calidad media que tiene hoy Rioja. Es nuestro gran aval. Además podemos encontrar vinos adaptados a todos los públicos, todos ex-



traordinarios. Aquí la evolución de los últimos años ha sido muy importante. Y los cambios implantados por el Consejo Regulador han posicionado a Rioja en un lugar como nunca antes habíamos estado. Los agricultores se han profesionalizado, las bodegas han invertido en busca de mejoras cualitativas en todos sus procesos. Tenemos uno de los viñedos más regulares del mundo, con grandes diferencias entre unas zonas y otras. Todo eso nos ha hecho posicionarnos como una de las denominaciones más reconocidas de todo el mundo.

¿Qué tienen de especial los vinos de Vivanco respecto a otros de Rioja?

Nosotros entendemos Rioja desde la innovación y desde la propia cultura del vino de nuestra región. Todos nuestros vinos proceden de una selección de las 300 hectáreas de viñedo propio que destinamos a los vinos de Bodegas Vivanco. Algo muy difícil de encontrar en Rioja, donde la mayoría del viñedo, el 85%, se con-

“ El mejor vino es que el que te gusta, el que te llena, el que te emociona, en torno al que habitas y desarrollas tus momentos personales, tus experiencias, tus conversaciones ”

centra en el pequeño viticultor. Hemos apostado por todas aquellas variedades que se han ido recuperando e incorporando al viñedo en los últimos años. Somos pioneros en el cultivo de la Maturana y del Tempranillo blanco, de la Maturana tinta, de la Garnacha blanca y tinta. Pensamos que toda esta diversidad debe de ser la clave y uno de los puntos de diferenciación de nuestros vinos. Y como tal, intentamos que todos nuestros vinos cuenten historias únicas del territorio donde se asientan las viñas de procedencia de cada uno de ellos. Además, nuestro etiquetado es también clave, ya que está conectado con piezas de nuestro museo que reflejan el carácter de cada uno de estos vinos.

¿Cómo se reconoce un buen vino?

Podríamos extendernos hasta la eternidad alrededor de esta pregunta. Pero más que eso, la respuesta es sencilla. El mejor vino es que el que te gusta, el que te llena, el que te emociona, en torno al que habitas y desarrollas tus momentos personales, tus experiencias, tus conversaciones. Entre todos estos detalles, se encuentra siempre un buen vino.

¿Cuál es el vino del que se sienten más orgullosos?

Mi hermano y yo tenemos dos hijos cada uno. ¿Con cuál nos quedaríamos? Pues con los dos. Cada uno es diferente, individual y único. De alguna manera, sentimos eso cuando nos preguntan sobre nuestros vinos. Todos tienen esa

parte especial que los diferencia. Pero todos, en su contexto, te hacen sentirte orgulloso. Quizá, por trabajo y dedicación y todo lo que ha supuesto, nuestra gama de producciones limitadas, Colección Vivanco, es la que más recuerdos nos puede traer. Porque muchos de estos vinos son o fueron en su día únicos, pioneros en el terreno donde se adentraban.

En un mercado tan competitivo, ¿hacia dónde debe enfocar los esfuerzos la industria del vino para captar más clientes?

Hay que desdramatizar el ritual del vino. De alguna manera, hay una serie de estigmas que los nuevos consumidores que se acercan al vino tienden a ver como tabús. Me refiero a un lenguaje demasiado técnico y específico, que aleja a ciertos consumidores, sobre todo los jóvenes. Es aquí, dentro de este perfil de edad, donde hay que centrarse. Convencer de que el vino es una experiencia en sí, que crea comunidad, que enriquece socialmente a los entornos donde se desarrolla. Y sobre todo, que te lo puedes tomar como quieras. En ese sentido, el mundo de la cerveza, que ha centrado sus momentos de consumo en experiencias muy concretas, nos ha pasado por la derecha. Hay que recuperar el vino de diario, el de conversación. El que tenían nuestros padres encima de la mesa todos los días del año.

¿Alguna novedad de cara a 2020?

Seguro, muchas, pero será mejor otra entrevista para contarlas.

“ Hay que desdramatizar el ritual del vino. De alguna manera, hay una serie de estigmas que los nuevos consumidores que se acercan al vino tienden a ver como tabús ”



Carretera Nacional 232
26330 Briones (La Rioja)

Bodega: 941 322 013

bodega@vivancoculturadelvino.es

Fundación: 941 322 330

fundacion@vivancoculturadelvino.es

Experiencias: 941 322 323

experiencias@vivancoculturadelvino.es

www.vivancoculturadelvino.es

 ÁLAVA

BK ETL GLOBAL
C/ Beato Tomás de Zumárraga, 7
C/ Sancho el Sabio, 27 bajo
01008 Vitoria-Gasteiz
Tel.: 945 155 139 Fax: 945 155 539

 BURGOS

BK ETL GLOBAL
BK CEINCO ETL GLOBAL
C/ Condado de Treviño, 26
C/ Francisco Cantera 22 bajo
09200 Miranda de Ebro
Tel.: 947 322 894 Fax: 947 331 312
BK VALORA ETL GLOBAL
C/ Vitoria 17, 3º
09004 Burgos
Tel.: 947 071 036

 BIZKAIA

BK GA ETL GLOBAL
C/ Alda. Mazarredo 15, 6º
48001 Bilbao
Tel.: 944 244 528 Fax: 944 242 857

 LA RIOJA

BK SEAIN ETL GLOBAL
C/ Vara de Rey, 5 bis, 1º
26003 Logroño
Tel.: 941 261 800 Fax: 941 257 877

 ASTURIAS

BK GESPASA ETL GLOBAL
C/ Uria 3 - 33003 Oviedo
Tel: 985 256 011