

DICIEMBRE 2024

# MAGAZINE

## DE INTERÉS

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

## A LA TRIBUNA | CASOS DE ÉXITO

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

## ÁREAS DE NEGOCIO

Conoce en detalle nuestras áreas de negocio.

## NUESTROS CLIENTES CUENTAN

Alejandro Serrano, Blaginox y Basmat, La Grajera, Termoburgos y Mercedes-Benz Ondo.



## DE CERCA:

Dr. Imanol Vega

Especialista en Cirugía ortopédica y  
Traumatología

# ÍNDICE

## 03 | EDITORIAL

## 04 | DE CERCA. ENTREVISTA CON IMANOL VEGA

## 09 | DE INTERÉS: LABORAL

09 | Inaplicabilidad del coeficiente de parcialidad en el cálculo de la pensión de jubilación. Equiparación de trabajo a tiempo parcial y trabajo a tiempo completo

## 12 | DE INTERÉS: RRHH

12 | Employer branding. Crear una marca atractiva

## 15 | DE INTERÉS: FISCAL

15 | Incentivos fiscales para la transmisión de participaciones en empresas familiares

## 17 | DE INTERÉS: LEGAL

17 | Protección de las marcas de vino en el mercado internacional

20 | La diligencia debida, los nuevos escenarios planteados por las nuevas ESRS y los informes de sostenibilidad en las empresas

## 22 | A LA TRIBUNA: SENTENCIAS DE INTERÉS

22 | Trabajador autónomo y capitalización desempleo pago único SEPE

## 24 | CASOS DE ÉXITO

24 | El buen hacer del hombre medio y el delito contra el patrimonio histórico y arqueológico

26 | Calificación concursal; Administradores, cómplices, cooperadores y otros posibles responsables concursales

## 28 | ÁREAS DE NEGOCIO | SELECCIÓN Y EXECUTIVE SEARCHING

## 30 | NUESTROS CLIENTES CUENTAN

30 | Alejandro Serrano

34 | Baglinox y Basmat

38 | La Grajera

42 | Termoburgos

46 | Mercedes-Benz Ondo





## Un año para avanzar con visión y determinación

El año 2025 traerá desafíos que ponen a prueba la adaptabilidad, la creatividad y la visión de futuro de cada empresa. Venimos de un período de transformaciones profundas, donde la digitalización, la sostenibilidad y la colaboración se han posicionado como pilares imprescindibles en el tejido empresarial. Enfrentarnos a un entorno de constante cambio ya no es una opción, sino una necesidad, y quienes asuman este reto con determinación y proactividad estarán un paso adelante en la construcción de un futuro próspero y sostenible.

La tecnología ha demostrado ser una aliada indispensable en este camino. Integrar soluciones digitales en los procesos diarios no solo optimiza recursos y mejora la eficiencia, sino que permite a las empresas responder con agilidad a las fluctuaciones del mercado y a las expectativas de los consumidores. Automatización, inteligencia artificial, análisis de datos y soluciones en la nube son herramientas que transforman nuestra forma de operar y de relacionarnos con nuestros clientes. Las empresas que aprovechen esta ventaja estarán mejor posicionadas para innovar y expandirse, construyendo así una presencia sólida y competitiva en el mercado.

La sostenibilidad ya no es solo una tendencia, se ha convertido en una parte esencial de las estrategias empresariales responsables. Adoptar prácticas sostenibles, invertir en eficiencia energética y reducir el impacto ambiental no solo fortalece la imagen de marca, sino que también abre nuevas oportunidades de negocio y genera confianza en los consumidores. Las empresas que apuestan por la sostenibilidad están construyendo un futuro más seguro y atractivo, no solo para ellas, sino para el entorno en el que operan. La sosteni-

bilidad ya no es un costo, sino una inversión estratégica que, sin duda, será cada vez más apreciada en el mercado global.

En este contexto de desafíos y oportunidades, el trabajo en equipo y la colaboración entre empresas cobran una relevancia fundamental. La construcción de redes de apoyo, la colaboración en proyectos conjuntos y el intercambio de conocimientos no solo fortalecen a las organizaciones de forma individual, sino que también enriquecen el ecosistema empresarial. Al compartir experiencias, ideas y recursos, las empresas no solo reducen riesgos y optimizan recursos, sino que también se preparan mejor para los retos que están por venir. La unión hace la fuerza, y en tiempos de cambio colaborar, más que una opción, es una ventaja estratégica.

El futuro está lleno de posibilidades para quienes se atreven a innovar, a adaptarse a las nuevas demandas del mercado y a construir relaciones sólidas con sus stakeholders. Cada reto que enfrentamos es una oportunidad para reinventarnos y mejorar. Sigamos adelante con audacia, reforzando nuestra capacidad de adaptación y apostando por una visión de largo plazo que priorice el crecimiento, la sostenibilidad y el bienestar de todos aquellos que dependen de nuestras decisiones.

En este inicio de año, recordemos que el éxito no se define únicamente por los logros obtenidos, sino por la capacidad de avanzar, de mejorar y de adaptarnos. Mantengamos la mirada en el futuro, trabajemos con perseverancia y nunca dejemos de innovar.



DE CERCA

# IMANOL VEGA Y EDUARDO CRESPO, GERENTES DE UTC VITORIA



¿Qué fue lo que le llevó a elegir la traumatología como profesión y qué significa ésta para usted a nivel personal?

Nos decidimos por la medicina porque queríamos una profesión que diera servicio a la población. La medicina era, en nuestra opinión la mejor opción porque consideramos la salud como el principal indicador de bienestar. Todos conocemos ese dicho de "salud, amor y dinero", por orden de importancia... Eso, unido al carácter vocacional y altruista de ambos, fue la principal motivación.

¿Qué cualidades de su vida personal o de su carácter cree que le han ayudado a afrontar los retos de ser traumatólogo?

La decisión de hacer traumatología vino después. Una especialidad que aunará trabajo intelectual y habilidad manual, conocimiento perfecto de la anatomía y de la biomecánica del cuerpo. ¡Apasionante!

Que tipo de patologías son las que abordan diariamente?

El 75% de nuestra actividad se centra en la patología de la columna vertebral, desde los tratamientos más conservadores hasta los quirúrgicos más modernos e innovadores, mínimamente invasivos o abiertos, según lo que precise cada caso. El resto, todo tipo de fracturas y lesiones del aparato locomotor, prótesis de cadera y rodilla primarias, etc.

Desde hace 2 años hemos incorporado en nuestro equipo a una especialista de mano, con más de 15 años de experiencia en la materia, la Dra Amaia Arrieta.

Cómo describiría su estilo al abordar el cuidado y tratamiento de sus pacientes?

El objetivo principal de nuestro día a día es conseguir que el paciente salga de la consulta con la seguridad de que le vamos a ayudar, de que tenemos un plan para él, o varios planes, que iremos agotando conforme lo vayamos necesitando...

**El 75% de nuestra actividad se centra en la patología de la columna vertebral, desde los tratamientos más conservadores hasta los quirúrgicos más modernos e innovadores, mínimamente invasivos o abiertos, según lo que precise cada caso.**

En el primer contacto recopilamos información para conocer al paciente, su patología y circunstancias previas. Analizamos las dudas y los miedos que se van generando para minimizar el problema y hacerle ver siempre que se pueda, la parte positiva de su problema. La Empatía siempre está presente en nuestras consultas.



Procuramos dar la información con datos de evidencia científica, para que el paciente pueda tomar sus decisiones con libertad, pero con los conocimientos necesarios.

**Con la llegada de la digitalización y nuevas tecnologías revolucionarias ¿cuáles cree que son los mayores retos y oportunidades que enfrenta hoy la traumatología?**

Las nuevas tecnologías hay que integrarlas con espíritu crítico pero aceptándolas e intentando sacarles el mejor rendimiento en beneficio de nuestra actividad y de los mejores resultados para nuestros pacientes. En consulta, la digitalización de historias clínicas y el acceso digital a resultados de pruebas complementarias nos permite una rápida valoración de la patología del paciente con un click y reduce el estrés del paciente al requerir el transporte de esa documentación a cada consulta. Aun así, el sistema se puede mejorar con mayor integración de las bases de datos sanitarias, pero esta opción está limitada por la ley de derecho de los pacientes a la protección de datos.

En quirófano, concretamente en la cirugía de columna, estamos empezando a trabajar con un navegador que nos permite colocar los materiales, generalmente tornillos, en la posición correcta la primera y con un riesgo de error menor del 1%. Esto mejora los resultados de la cirugía convencional a pesar de la experiencia acumulada de años.

**¿Cómo se prepara usted y su equipo para integrar la IA en sus procesos? ¿Ha supuesto esta tecnología un cambio en su forma de trabajar?**

Usamos la IA en los casos más complejos para agilizar los diagnósticos diferenciales y poder tomar decisiones basadas en la evidencia científica. La IA nos agiliza mucho a práctica médica diaria y también la ofimática y administrativa.

**Estamos empezando a trabajar con un navegador que nos permite colocar los materiales, generalmente tornillos, en la posición correcta la primera y con un riesgo de error menor del 1%. Esto mejora los resultados de la cirugía convencional a pesar de la experiencia acumulada de años.**

Estamos en fase de implementación de la IA en todos nuestros procesos recurrentes de ofimática como la programación y organización de la lista de espera quirúrgica agilizando todos los procesos de búsqueda de pacientes por patologías o tratamientos.

**¿Cree que estos avances reemplazarán ciertos procedimientos tradicionales o considera que servirán más como un apoyo para mejorar la precisión y los resultados?**







Sin duda alguna si, en cuanto esta tecnología sea lo suficientemente madura o bien cuando todo el equipo estemos debidamente formados para usarla en nuestro favor, a través de los cursos de formación no solo para los médicos, sino también para enfermeras y administrativas.

**La cirugía asistida por robot, entre otras tecnologías, empiezan a ganar terreno en el ámbito médico, ¿cómo de extendido está su uso en traumatología y qué beneficios tiene esto para los pacientes?**

Reduce de modo significativo el error humano en quirófano, pero para que el resultado sea óptimo, previamente hay que hacer una planificación correcta de la cirugía. El robot o navegador no operan solos, al menos de momento. Te orientan para que hagas, sin error, lo que previamente has planificado. No debemos olvidar que el éxito de una intervención depende casi en exclusiva de una buena indicación. Hoy día estas tecnologías no están muy extendidas debido sobre todo a su elevado coste y los seguros médicos no las cubren por el momento.

**¿Cuáles son sus recomendaciones principales para mantener una buena salud osteoarticular? ¿Qué hábitos preventivos o cuidados podríamos adoptar fácilmente?**

Como he aprendido de mis maestros, y lo que valía antes, sigue valiendo ahora, "el movimiento es vida y la vida es movimiento". El ejercicio frecuente de bajo impacto e intensidad moderada junto con unos hábitos de alimentación y vida saludables, son el secreto de la juventud. Aparte de la "actitud", que como sabéis, no suma, sino que multiplica.

Siguiendo estas recomendaciones se reducirían de modo importante las consultas por dolores osteoarticulares y fasciomusculares de la mayoría de la población, sobre todo de los 40 a los 70 años, y dado que el ejercicio tiene beneficios mentales, beneficiaría a pacientes con estrés y neurosis de ansiedad.

**El ejercicio frecuente de bajo impacto e intensidad moderada junto con unos hábitos de alimentación y vida saludables, son el secreto de la juventud. Aparte de la "actitud", que como sabéis, no suma, sino que multiplica.**

**¿Cuales son vuestras premisas para conseguir un buen ambiente de trabajo que se trasmite a los pacientes?**

Nuestro lema es: Enamórate de tu trabajo, y no trabajarás nunca.

Cuidamos a nuestro equipo para que cada lunes sea una nueva aventura, estimulando y facilitando las relaciones interpersonales. Si nosotros estamos bien, podremos

transmitir buenas sensaciones a los pacientes, con respeto y empatía. Estamos orgullosos del equipo que tenemos, constituido por 5 enfermeras, una administrativa y una auxiliar.

Hoy muchos jóvenes se preparan para ser grandes traumatólogos en el futuro. ¿Qué les diría a aquellos que están empezando?

Que es una profesión preciosa que exige muchas horas de entrenamiento. Y sacrificio. Les dará momentos gloriosos cuando un caso difícil va bien y otros momentos terribles cuando surgen complicaciones graves que, inevitablemente, si se asumen las responsabilidades coherentes a la evolución, aprendizaje y experiencia durante la carrera profesional, habrá. La curva de aprendizaje es larga, y para minimizar errores, es imprescindible no hacerla en solitario. Hay que arrimarse a los mejores, tener ganas de aprender y dejar el "ego" en casa cada mañana.

Con su dilatada trayectoria tendrá muchos casos de éxito en el tratamiento de lesiones de los que se sienta especialmente orgulloso. ¿Recuerda alguno con un cariño especial?

Un día que no olvidaré nunca, fue un martes cualquiera a última hora de la tarde, ya cansado y con ganas de terminar. Consulta rápida, poca empatía, pido pruebas y ¡chiming! Al día siguiente recibo esta carta que decía...

Esta carta la tengo enmarcada y me recuerda todos los días que "no hay enemigo pequeño". Cuando te relajas, surge el problema. Esta profesión no perdona. Solo se aprende de los errores.

¿Existen hoy en día técnicas innovadoras que se estén desarrollando y que le entusiasmen particularmente? ¿Sueña con ver implementada alguna de ellas en el futuro cercano?

La terapia biológica basada en los factores de crecimiento plaquetario, (plasma o PRP) forma parte ya desde hace años de nuestra práctica diaria mejorando los resultados clínicos, sobre todo el dolor postoperatorio, consiguiendo así estancias hospitalarias muy cortas y un elevado grado de satisfacción por parte del paciente.

La tecnología de realidad aumentada junto con inteligencia artificial aún experimental en mi campo y la integración con el robot o navegación puede ser el futuro de la cirugía traumatológica.

Salí muy insatisfecha de esa consulta por el trato recibido y he decidido ponerlo en el papel y compartirlo contigo:

- El retraso de más de 45 minutos me lo explico por ser la última paciente de la mañana, que inevitablemente acusa los retrasos de todas y cada una de las consultas que le precedieron.
- El saludo, desde mi punto de vista deficiente, máxime tratándose de una primera visita.
- El proceso de recabar información, marcado por "la prisa", una manera de interrogar "taxativa" e "impaciente"; velocidad de respuesta, volumen y tono de voz inapropiados para una relación asimétrica como lo es la de médico/paciente; comentarios desafortunados ante lo que yo no había grabado de lo escuchado, son algunas de las percepciones que tuve en esos pocos metros cuadrados que constituyen tu consulta y que me retuvieron por unos escasos minutos.
- Por desconocimiento, no diré nada de la omisión de observación o manipulación.
- El cierre, irrespetuoso. Recuerda que abandonaste la consulta mientras yo aún sentada recogía la documentación aportada.

A mi manera de ver, una buena combinación de nivel médico y calidad de relación humana sería la mejor contribución que pudieras hacer a la salud de cada paciente que requiere de tus servicios.

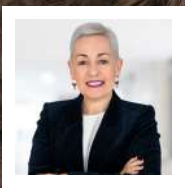
Un cordial saludo,

*(Firma manuscrita)*

Carta enviada al Doctor Vega por uno de sus pacientes.



# INAPLICABILIDAD DEL COEFICIENTE DE PARCIALIDAD EN EL CÁLCULO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN. EQUIPARACIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y TRABAJO A TIEMPO COMPLETO



**VIRGINIA IBILCIETA SEGURA**  
ÁREA JURÍDICA

## ANTECEDENTES DE LA CUESTIÓN:

El legislador nacional ha dispensado históricamente un trato distinto a los trabajadores a tiempo completo y a los trabajadores a tiempo parcial.

Pese a haberse realizado a lo largo de los años diversas modificaciones normativas que afectaban al trabajo a jornada parcial, en todas ellas había un denominador común: el empeño en computar de manera diferencial «días naturales» de cotización y «días reales» de cotización o tiempo efectivamente cotizado, manteniendo el trato desigual de ambos colectivos de trabajadores.

Este criterio tenía un efecto perverso en el reconocimiento, entre otras, de la prestación de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial quienes, además de tener bases de cotización más bajas debido a dicha parcialidad, veían disminuidas sus pensiones al aplicárseles un coeficiente reductor que ajustaba el tiempo cotizado en función de la jornada trabajada.

De esta manera, a un trabajador a tiempo parcial que acreditaba un periodo de cotización de 20 años, pero había trabajado durante todo el tiempo al 50% de la jornada, se le reconocía el equivalente a 10 años de cotización a tiempo completo, con lo que su acceso a la prestación de jubilación se complicaba de forma importante llegando en ocasiones a impedir su reconocimiento por insuficiencia de años de cotización, como ocurriría en el ejemplo indicado.

Si bien es cierto que desde 1993 se fueron establecido diferentes criterios para mejorar la contabilización de la cotización de los trabajadores a tiempo parcial, la realidad es que siempre se ha mantenido el enfoque diferenciador, circunstancia que ha suscitado no pocas críticas por posible discriminación.

Entre dichas críticas, las más significativas y relevantes, las efectuadas por nuestros tribunales de justicia quienes, junto con el propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea, se han pronunciado al respecto abogando por un marco de igualdad entre trabajadores a tiempo completo y a jornada parcial.

Finalmente, esta polémica cuestión se termina zanjando con la modificación del artículo 247 de la Ley General de la Seguridad Social, operada por el Real Decreto Ley 2/2023 de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, que elimina la diferenciación entre tiempo efectivamente cotizado y días de permanencia en alta en el sistema de Seguridad Social, de modo y manera que 20 años trabajados a jornada parcial (con independencia del porcentaje de parcialidad) son 20 años cotizados a efectos del acceso, entre otras, a la prestación de jubilación.

En concreto, la redacción de dicho precepto, cuya versión vigente hasta el mes de octubre de 2023 era larga y farfalleosa, experimenta un cambio que simplifica su contenido y elimina la patente desigualdad entre trabajadores a jornada completa y parcial, resultando de dicha reforma el siguiente texto:

### **Artículo 247 Cómputo de los periodos de cotización**

*A efectos de acreditar los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y nacimiento y cuidado de menor se tendrán en cuenta los distintos periodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en uno de cada ellos.*



### MOTORES DEL CAMBIO LEGAL:

El cambio normativo operado en 2023 y vigente desde el 1 de octubre de dicho año es el resultado del cumplimiento por el legislador patrio de la resolución emitida por el Tribunal de Justicia Europeo, en fecha 8 de mayo de 2019 (Asunto C-161/19), en la que se declara que el ordenamiento español está conculcando la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978 relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.

Poco después, esta resolución del Tribunal Europeo sería ratificada por el Tribunal Constitucional español, en sentencia de 3 de julio de 2019 (cuestión interna de inconstitucionalidad 688/2019) que determinó cómo el tratamiento anterior era nulo por “vulnerar el principio de igualdad entre trabajadores a tiempo completo y tiempo parcial”.

Así las cosas, la citada modificación de la Ley General de Seguridad Social tiene su origen en dos hitos:

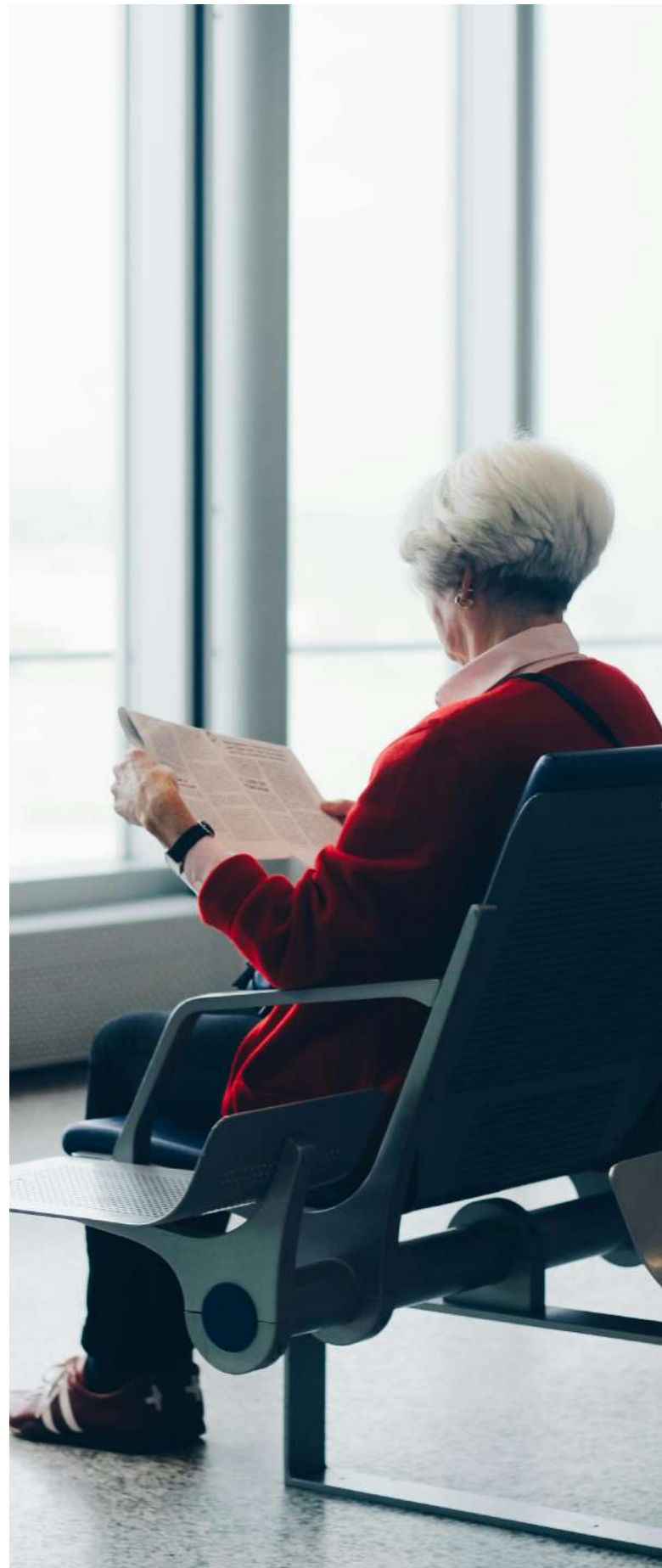
- La doctrina mencionada del Tribunal Constitucional (SSTC 91/2019, de 3 de julio EDJ 2019/631677-, y 155/2021, de 13 de septiembre -EDJ 2021/703463-), que declara inconstitucional y nula la forma de cómputo de los períodos de cotización a tiempo parcial a efectos de determinar la cuantía de la pensión de jubilación, concluyendo, asimismo, que se producía una discriminación indirecta por sexo, dado que el empleo a tiempo parcial lo desempeñan mayoritariamente las mujeres.

- Y de otra parte, el acuerdo alcanzado por el Gobierno y las organizaciones sindicales sobre el segundo paquete de reformas del sistema de pensiones, de marzo de 2023, uno de cuyos objetivos principales era la reducción de la brecha de género en las pensiones y que culmina en el Real Decreto Ley 2/2023 de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas.

La equiparación de jornadas operada por la reforma de la Ley determina la inaplicabilidad del coeficiente de parcialidad para el cómputo de los periodos de cotización de los trabajadores a tiempo parcial y, como consecuencia de esta medida, sólo se tienen en cuenta los periodos de alta con independencia de cuál sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

De esta manera, la jornada parcial pasa a computarse como 1 día cotizado, al igual que la jornada a tiempo completo, con el objetivo de poner fin a la doble penalización que sufrían las personas trabajadoras a tiempo parcial (mujeres en su mayoría) al acceder a una pensión a quienes se les penalizaba con una forma injusta de computar los períodos trabajados parcialmente y además por tener unas bases de cotización para calcular su pensión inferior a las que corresponden a tiempo completo.

En consecuencia y siguiendo el criterio mantenido por distintos Tribunales Superiores de Justicia coincidente con todo lo expresado (TSJ Canarias, sentencia de 22 de febrero de 2024; TSJ de Madrid, sentencia 26 de octubre de 2023, rec. 422/2023 EDJ 2023/748982), la normativa anterior consolidaba una discriminación que limitaba el acceso





a la jubilación a los trabajadores a tiempo parcial que reinteriaríamos de no aplicarse el criterio emanado del Tribunal Constitucional y no haber tenido lugar la modificación del artículo 247 de la Ley General de la Seguridad Social.

El argumento de la discriminación ante determinadas situaciones de acceso a la jubilación tiene otro precedente en la declaración de nulidad del TJUE por sentencia de 12 de diciembre de 2019 (asunto WA), referido a la posibilidad de reconocer a los varones el complemento por maternidad (paternidad-varones) reservado hasta entonces a las mujeres. En este caso, igualmente se produjo el cambio en la redacción del artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social.

#### RETROACTIVIDAD DE LA NUEVA NORMA:

La modificación del artículo 247 de la Ley General de la Seguridad Social opera con retroactividad limitada. Es decir, alcanza a los períodos trabajados a tiempo parcial anteriores y posteriores al 1 de octubre de 2023 a los efectos de acceso y cálculo de las pensiones de Seguridad Social solicitadas a partir de dicho momento, pero no opera con retroactividad para hechos causantes anteriores a dicha fecha.

De conformidad con ello, las jubilaciones que ya han sido reconocidas a la fecha de entrada en vigor de la actual redacción del artículo 247 quedan excluidas de la nueva regulación, lo que genera un evidente agravio comparativo respecto de las prestaciones reconocidas a partir de octubre de 2023.

Aun cuando la modificación legal obedece a la finalidad de terminar con una situación de discriminación entre trabajo a jornada parcial y completo y parece que lo consigue, su inaplicación a las pensiones concedidas con anterioridad sin embargo crea una nueva desigualdad, no entendible sobre todo cuando trata de corregir los efectos de una norma nula por vulnerar el derecho constitucional a la igualdad de trato.

**Las jubilaciones que ya han sido reconocidas a la fecha de entrada en vigor de la actual redacción del artículo 247 quedan excluidas de la nueva regulación.**

Esta situación, lógicamente, está provocando una numerosa entrada de demandas en los Juzgados de lo Social en reclamación de una corrección de la discriminación generada a los pensionistas anteriores al 1 de octubre de 2023.

En este contexto conviene traer a colación la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Pamplona en fecha 24/04/2023, proc. 740/2022, que anticipándose en el tiempo a la modificación que estaba por venir y en base únicamente a la sentencia del TC nº 91/2019, declaró el derecho a la revisión de las pensiones de jubilación sin li-

mitación de sus efectos económicos, ni siquiera a los tres meses anteriores a la solicitud ex artículo 53 de la Ley General de la Seguridad Social.

Con acierto la magistrada razona en dicha resolución que debe entenderse que estamos ante una prestación de tracto sucesivo, de manera que no reconocer ninguna eficacia a una sentencia que expulsa del ordenamiento jurídico, por inconstitucionalidad, una norma con rango de ley supondría seguir perpetuando la propia situación de discriminación que dio lugar a la expulsión del ordenamiento de esa norma inconstitucional.

Esta sentencia del Juzgado de lo Social de Pamplona ha sido posteriormente ratificada por el Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en resolución de fecha 14 de septiembre de 2023 (EDJ 2023/761334), que confirma el derecho a la revisión de la pensión de jubilación con efectos retroactivos al momento en que tuvo lugar su reconocimiento inicial.

El argumento, que constituye la piedra angular de dicha sentencia del TSJ de Navarra, se sustenta también en la declaración de inconstitucionalidad de la norma que aplicaba un coeficiente de parcialidad en el cálculo de pensiones (artículo 247 LGSS), efectuada por la sentencia del Tribunal Constitucional nº 91/2019 con fundamento en los artículos 9.3 de la Constitución Española y 38.1 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, que establecen la protección de derechos fundamentales y la cosa juzgada.

En apoyo de este criterio cabría destacar la ineficacia “in fine” de los actos nulos con lo que difícilmente una norma declarada nula puede llevar aparejado ningún efecto, lo que apoya la tesis de la retroactividad.

Como hemos mencionado, esto ya ocurrió con el complemento por cuidado de hijos de la pensión de jubilación que se viene reconociendo a los pensionistas varones. Los tribunales de justicia, recogiendo la doctrina del Tribunal Supremo, aplicaron, no solo la nueva normativa, sino sus efectos retroactivos a la fecha de la solicitud de la jubilación por parte del pensionista.

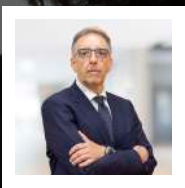
En conclusión, la reforma del sistema de pensiones en España representa un avance significativo hacia la igualdad en el acceso y cuantía de las pensiones de jubilación, especialmente para los trabajadores a tiempo parcial, en su mayoría mujeres.

A través de la eliminación de prácticas discriminatorias y la adaptación de la legislación a los principios de igualdad, se garantiza un trato más justo en el sistema de Seguridad Social.

No obstante, en dicho recorrido queda pendiente resolver con los mismos criterios de igualdad de trato, la situación de los pensionistas anteriores al 1 de octubre de 2023, cuyas prestaciones fueron reconocidas al amparo de una normativa nula. Lógicamente, en el contexto actual y vistos los términos de la reforma de la LGSS, esta tarea solo la pueden efectuar nuestros Tribunales de Justicia.



# EMPLOYER BRANDING. CREAR UNA MARCA ATRACTIVA



**JESÚS MARÍA GARCÍA**  
ÁREA RECURSOS HUMANOS

Vivimos en un mundo hiperconectado, todo prácticamente lo podemos encontrar en las redes, es habitual que si alguien profesionalmente o personalmente ha tomado contacto con nosotros, hagamos una búsqueda de esa persona, o de esa empresa en nuestro buscador y lo que esperamos es encontrar información que nos aporte valor.

De la misma manera, eso cada día ocurre con nuestras empresas, que terminan siendo marcas, y que como tal marca, se ven abocadas a una reglas de marketing para ser atractivas, en este caso hablamos de "Branding".

Cuando hablamos de branding, nos referimos al posicionamiento, propósito y valores de la marca, con el objetivo de conseguir atraer al público objetivo que se vea seducido por esa marca y "la compre".

Si estos conceptos de marketing, lo trasladamos al mundo de los recursos humanos o gestión de personas, hablamos de Employer Branding y el objetivo buscado será el que acompaña el título del artículo ser "marca atractiva".

De siempre hemos visto que las empresas tenían sus principios, que generalmente se recogían en misión, visión y valores, todo ello se enmarcaba en un entorno estable, donde los planes de negocio eran a largo plazo, las personas entraban en la empresa y se jubilaban y nuestro producto parecía eterno. Pero esta forma de pensar ha cambiado, recientemente hemos tenido una pandemia que nos cambió la forma de pensar y actuar, también a nivel profesional, y ahora estamos en entornos profesionales que se denominan BANI, acrónimo anglosajón que significa Brittle, Anxious, Nonlinear e Incomprehensible, traducido al castellano, significa un entorno frágil, ansioso, no lineal- cambiante, e incomprensible, por tanto ante estos nuevos entornos las empresas deben fortalecer el empleo

branding, para ser atrayentes hacia las nuevas incorporaciones y evitar la fuga de talento interno.

## **Employer Branding como herramienta para retener y captar talento**

Actualmente todos los sectores profesionales se ven afectados por un déficit en el mercado profesional que redundo en que no se encuentran personas para trabajar, es difícil captar talento en el mercado exterior y por otra parte ante esa situación las empresas deben cuidar y retener el talento interno.

Si como Marca somos atrayentes será mucho más fácil, el que las personas quieran venir a nuestra empresa a trabajar y desarrollar una carrera profesional y del mismo modo esta Fortaleza en nuestra Marca nos va a ayudar a retener el talento interno, las personas dudarán antes de dejar nuestra empresa si la comparan con otras que no son tan fuertes en su employer branding.

## **¿Cómo construyo mi employer branding?**

Lo primero que debemos tener en cuenta es que lo que construyamos sea coherente, es decir forme parte de lo que somos como empresa, para evitar defraudar a nuestros potenciales clientes.

Lo segundo será hacer nuestro propio diagnóstico, en base a las cuatro generaciones diferentes que ahora están presentes en el mercado laboral, dado que nuestro employer branding debe ser atrayente para cada una de las franjas de edad, pues la Diversidad Generacional actual debe tomarse como un valor dentro de los departamentos de RRHH. Estas generaciones son: de 18 a 24 años; de 25 a 34 años; de 35 a 54 años; y de 55 a 65 años.



Finalmente debemos construir una buena comunicación para que nuestro mensaje llegue a las personas que son nuestro objetivo, en esta parte nos valdremos de Redes Sociales, publicaciones de nuestro mercado de trabajo, charlas o conferencias en centros educativos y universidad, etc., siempre tomando la coherencia como principio.

### ¿Qué temas son los más demandados por las personas?

Las áreas más demandas por las personas cuando buscan un trabajo son las siguientes:

#### 1) Salario y beneficios atractivos

Este apartado estaría compuesto tanto por lo material, entendido como lo que percibe una persona salarialmente, como la parte inmateral que es el llamado Salario "emocional", parte intangible, pero que cada vez tiene más peso en las personas pues tiene mayor permanencia en el tiempo que el salario material.

Dentro de los Salarios y Beneficios atractivos encontramos la retribución variable, la cuál no es un "café para todos", sino que debe construirse en base al interés que las personas puedan demandar, y es por lo comentado anteriormente de las cuatro generaciones presentes en el mercado, que nos podemos encontrar las siguientes remuneraciones variables:

- Coche empresa
- Cheque comida
- Cheque guardería
- Asistencia gimnasio
- Formación
- Año sabático
- Seguro médico personal y/o para familiares

#### 2) Conciliación profesional y personal

Las personas valoran altamente la flexibilidad en el horario de trabajo como una herramienta de alto poder para decidirse por una empresa frente a otras.

Diferentes formas de trabajo, como el teletrabajo, el trabajo a distancia, los bancos de horas, la adaptación de la jornada, la reducción de la jornada entre otras medidas conciliadoras son las que mayormente salen altamente puntuadas en las encuestas laborales.

En este sentido durante nuestra vida laboral, nos vamos a encontrar con el cuidado de hijos/as cuando somos más jóvenes, pero también con el cuidado de nuestros padres/madres, por tanto a la hora de plantear medidas conciliadoras se deberá atender a la diversidad generacional de la empresa para ampliar el máximo rango de edad y de opciones para conciliar.

Un tema novedoso que está empezando a llegar a las empresas, son las medidas conciliadoras para personas con mascotas, como la empresa CEGELEC S.A., que tiene una licencia de 8 horas retribuidas en su convenio colectivo para "acompañamiento a mascotas por intervención quirúrgica, cuando coincida el horario de la intervención con el del trabajo".





### 3) Ambiente de trabajo agradable

La Comunicación interna es muy valorada por las personas, el estar informado/a de la situación de la empresa, de cómo evoluciona, de donde se posiciona son elementos que hacen que los objetivos personales y empresariales se mantengan alineados.

Las formas de liderazgo, permitiendo el crecimiento de las personas, el poder opinar y compartir, lo que se denomina una persona líder resonante, colaborativa, que potencia las habilidades emocionales como las no emocionales, son valores que construyen entornos agradables de trabajo.

### 4) Oportunidad de desarrollo profesional

El contar con planes de formación, planes de desarrollo profesional, tener oportunidad de crecimiento hace que re-ten-gamos talento y evitemos la fuga del mismo.

Este desarrollo profesional debe llevar un Diagnóstico y acompañado de un plan de acción, donde la persona y su Manager lo compartan y sabiendo que en los entornos laborales actuales en constante cambio, la adaptación al cambio, la flexibilidad debe verse como un valor.

El no contar con un desarrollo profesional, mayor o menor según la entidad de la empresa y el puesto de trabajo, nos puede llevar a multiplicar nuestros gastos por la salida de personas y su reposición.

### 5) Bienestar del empleado/a

Actualmente el wellbeing laboral, o bienestar laboral es un enfoque integral sobre la salud mental, salud emocional, salud laboral y salud financiera de las personas en la empresa.

Las tareas más relacionadas con la digitalización nos llevan a abordar nuevos riesgos laborales que debemos prevenir, entre ellos está la el burnout o el estrés tecnológico, por lo que las empresas se ven obligadas a prevenir estos riesgos, estableciendo medidas como los protocolos de desconexión digital.

La salud laboral, evitando el sedentarismo y los trastornos musculoesqueléticos son otras medidas a poner en marcha.

Cuando hablamos de salud financiera, nos referimos a la estabilidad económica de las personas en la empresa, el que las personas sepan administrar bien sus finanzas personales, para evitar situaciones de ansiedad y estrés.

### 6) Equidad, diversidad e inclusión

Hoy en día las empresas que trabajan por la equidad, diversidad e inclusión, bien con medidas como planes de igualdad, protocolos de acoso, integración de colectivos LGTBI, inclusión de personas con discapacidad, tienen una alta valoración, es decir tiene un employer branding muy fuerte, generando marca y diferenciándose del resto, lo que les lleva a ser más productivas y a tener mayores beneficios.

#### A modo de resumen:

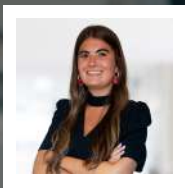
En el entorno empresarial actual, caracterizado por su volatilidad y complejidad, el employer branding se ha convertido en una herramienta esencial para atraer y retener talento. Las empresas que invierten en construir una marca empleadora fuerte no solo se diferencian de la competencia, sino que también crean un entorno de trabajo atractivo y satisfactorio para sus empleados.

Un employer branding efectivo no se limita a ofrecer salarios competitivos, sino que también abarca beneficios emocionales, oportunidades de desarrollo profesional, un ambiente de trabajo inclusivo y políticas de conciliación laboral. Estas estrategias no solo mejoran la satisfacción y el compromiso de los empleados, sino que también fortalecen la reputación de la empresa en el mercado laboral. En resumen, el employer branding es una inversión estratégica que puede transformar la manera en que una empresa es percibida tanto por sus empleados actuales como por los potenciales. Al centrarse en la coherencia, la comunicación efectiva y la adaptación a las necesidades generacionales, las empresas pueden construir una marca empleadora que no solo atraiga talento, sino que también lo retenga a largo plazo. En Despachos BKETL, estamos comprometidos a ayudar a nuestros clientes a desarrollar un employer branding robusto que impulse su éxito y competitividad en el mercado.





# INCENTIVOS FISCALES PARA LA TRANSMISIÓN DE PARTICIPACIONES EN EMPRESAS FAMILIARES



**ÁNGELA GARCÍA MARTÍN**  
ÁREA FISCAL



**MARTA DE LA PEÑA**  
ÁREA FISCAL

En este artículo vamos a analizar los incentivos fiscales en las transmisiones de acciones o participaciones de las empresas familiares. Estos incentivos se han introducido para ayudar a estas empresas a crecer y mantener su éxito a largo plazo, facilitando su continuidad a través de generaciones.

El régimen fiscal de Empresa Familiar tiene como objetivo no someter a tributación al empresario por la mera tenencia o titularidad de las empresas familiares, ni por el relevo generacional en caso de sucesión o donación.

## TRANSMISIÓN ACCIONARIAL:

La transmisión de acciones o participaciones de una sociedad es una de las formas más comunes de sucesión en la gestión empresarial.

**El régimen fiscal de Empresa Familiar tiene como objetivo no someter a tributación al empresario por la mera tenencia o titularidad de las empresas familiares, ni por el relevo generacional en caso de sucesión o donación.**

Cuando un propietario decide donar acciones a sus familiares, debe tener en cuenta las implicaciones fiscales en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (ISD). No obstante, existen exenciones y bonificaciones significativas si se cumplen ciertos requisitos, los cuales detallamos a continuación.

## BENEFICIOS FISCALES:

### Impuesto sobre el Patrimonio

Si se cumplen los requisitos regulados en el artículo 6 de la Norma Foral 2/2013, de 27 de febrero, del Impuesto sobre el Patrimonio, la participación en Empresas Familiares está exenta de tributación:

- i) Que la entidad no tenga por actividad principal la gestión de un patrimonio mobiliario o inmobiliario.
- ii) Que la participación sea al menos del 5% de manera individual o del 20% juntamente con el cónyuge, ascendientes o descendientes.
- iii) Que el contribuyente ejerza funciones de dirección y perciba por ello una remuneración que represente más del 50% de la totalidad de los rendimientos de actividades económicas y del trabajo personal.

### Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas:

En el caso de transmisión lucrativa de empresas o participaciones en empresas familiares, que cumplan con el artículo 6 del Impuesto sobre Patrimonio, se entiende que no existe ganancia o pérdida patrimonial cuando se cumplan los requisitos del artículo 41.2.c de la Norma Foral 13/2013, de 5 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas:

- i) Que el transmitente tenga 65 años o más o posea una incapacidad permanente absoluta o gran invalidez
- ii) Que, si el transmitente viniese ejerciendo funciones de dirección, deje de ejercerlas a partir del momento de la transmisión
- iii) Que el adquirente mantenga la empresa o participaciones en la empresa familiar adquiridas al menos 5 años



**Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones:**

Al igual que ocurre en Impuesto sobre el Patrimonio y el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones hay incentivos a la hora de transmitir la empresa o participaciones en empresa familiar.

## Hay incentivos a la hora de transmitir la empresa o participaciones en empresa familiar.

En el artículo 43 de la Norma Foral 4/2015, de 25 de marzo, del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones se regulan las reducciones por razón de parentesco en las adquisiciones mortis-causa e inter-vivos de una empresa individual, de un negocio profesional o participaciones en entidades, siempre y cuando cumplan con lo establecido en el artículo 6 del Impuesto sobre Patrimonio.

- En el caso de adquisiciones mortis-causa de una empresa individual, de un negocio profesional o participaciones en entidades, según el artículo 43.3, gozarán de una reducción del 95%, siempre que la adquisición se mantuviera 5 años.

- En el caso de las adquisiciones inter-vivos, para que la transmisión lucrativa de una empresa individual, de un ne-

gocio profesional o participaciones en entidades, según el artículo 43.4, goce de una reducción del 95%, se tiene que cumplir los siguientes requisitos:

i) Que el donante tenga 65 años o más o posea una incapacidad permanente absoluta o gran invalidez

ii) Que, si el donante viniese ejerciendo funciones de dirección, deje de ejercerlas a partir del momento de la transmisión

iii) Que el donatario mantenga la empresa o participaciones en la empresa familiar adquiridas al menos 5 años

**NOVEDADES BIZKAIA 2025:**

El 26 de septiembre de 2024 se publicó el Anteproyecto de Norma Foral de medidas tributarias que contiene medidas que afectan a varias figuras impositivas del sistema tributario de Bizkaia.

En lo referente a los incentivos de Empresa Familiar, se prevé la rebaja en la edad de la persona donante de los 65 años a los 60 años, con efectos para el ejercicio 2024.

**CONCLUSIONES:**

El relevo generacional de la empresa familiar puede suponer un ahorro fiscal considerable, siempre y cuando la operación esté bien planificada y estructurada.





# PROTECCIÓN DE LAS MARCAS DE VINO EN EL MERCADO INTERNACIONAL



**JAVIER PÉREZ ITARTE**  
ÁREA JURÍDICA

## ¿Cuáles son los pasos necesarios para registrar una marca de vino internacionalmente?

No existe un criterio uniforme y es necesario evaluar cada caso individual para determinar la mejor vía de registro. Hay que tener en cuenta que el registro de una marca concede derechos territoriales; por lo que, aunque esté registrada en un país, puede no ser registrada en otro si existen derechos prioritarios. Por lo que "Prior in tempore, potior in iure" (primero en el tiempo, mejor en derecho).

De manera previa al lanzamiento de una solicitud de registro, es recomendable comprobar su viabilidad en cada país de destino del vino (Clase 33 del Nomenclátor Internacional). Con esta información se pretende evitar ulteriores gastos y analizar si existen marcas prioritarias que pudieran bloquear nuestro registro, lo que invita a valorar alternativas.

**Con esta información se pretende evitar ulteriores gastos y analizar si existen marcas prioritarias que pudieran bloquear nuestro registro, lo que invita a valorar alternativas.**

Si el informe es favorable al registro, se decide la vía de presentación. En la Unión Europea existe un registro unitario a través de la EUIPO (Oficina de Propiedad Intelectual de la Unión Europea), por el que se concede la protección territorial en los 27 Estados Miembros. A su vez, se puede registrar la marca a través de la OMPI (Organización Mundial de la Propiedad Intelectual) o de la Oficina de Marcas de cada país en concreto. El registro a través de la OMPI

permite proteger la marca en diversos países (131 en todo el mundo) mediante un único trámite, así como ampliar posteriormente la protección en otros territorios. Para optar por esta opción, es necesario contar previamente con una marca idéntica registrada a nivel nacional o en la UE.

## ¿Cómo hay que hacerlo, hay que registrar la marca en todos los países en los que se comercialice?

El registro de una marca no es estrictamente necesario en la mayoría de los territorios. No obstante, para comercializar vinos amparados por determinadas Denominaciones de Origen Protegidas (DOP) o Indicaciones Geográficas Protegidas (IGP), como la DOP Calificada Rioja o en la DOP Ribera del Duero) es un requisito necesario contar con el registro en el territorio de comercialización. En cualquier caso, el registro es recomendable, toda vez que otorga derechos exclusivos de uso, facilita la defensa frente a infracciones, y permite prohibir el uso a terceros (ius prohibendi).

## ¿Cuáles son los costes de este proceso de registro internacional?

El coste del registro incluye las tasas administrativas de la Oficina correspondiente y los honorarios del representante que presente la solicitud. Ambos dependen del territorio en el que se solicite la marca, así como la vía de registro (EUIPO, OMPI u Oficina de Marcas del país), y los costes son dispares.

## ¿Qué particularidades legales tienen los países a la hora de proteger las marcas de vino?

El sector vitivinícola se encuentra fuertemente regulado y directamente relacionado con el derecho de marcas y de las DOPs e IGP. Las normativas marcarias nacionales incluyen por lo general prohibiciones absolutas de registro de marcas de vino que generen confusión sobre su origen



geográfico, calidad o naturaleza, que incluyan (o evoquen) nombres protegidos por una DOP o IGP o incluso términos tradicionales protegidos (crianza, pago...). A su vez, las normativas nacionales sobre DOPs e IGPs de vinos (armonizada en la Unión Europea), exige el cumplimiento de sus regulaciones internas como los pliegos de condiciones, sus reglamentos de funcionamiento, así como posibles decisiones de los órganos de gestión o Consejos Reguladores. Como ejemplo, cabe decir que hasta hace poco en España no se permitía el uso de la misma marca con vinos amparados por distintas DOP o vinos sin DOP o IGP. Uso actualmente permitido siempre que las etiquetas incorporen elementos diferenciadores que eviten la confusión al consumidor.



**En consecuencia, ¿Cómo deben las bodegas adaptar sus estrategias para comercializar su vino a nivel internacional?**

La estrategia jurídica implica proteger las referencias relevantes de la bodega, así como las de mayor volumen, solicitando su protección registral en los mercados objetivos. Una vez concedidos los registros, es importante vigilar las solicitudes presentadas por terceros, impidiendo el registro de aquellas que puedan generar riesgo de confusión al consumidor. Un aspecto estratégico e importante trabajar, a pesar de la inversión en tiempo y dinero que requiere, es la generación de renombre y prestigio de las marcas (y de los vinos que representan) que permitiría aplicar protecciones reforzadas frente a terceros infractores.

El alcance de la estrategia depende en gran medida de los recursos e inversión que se pretenda realizar. En algunos casos, hay bodegas que entran en mercados secundarios por primera vez, nombrando un agente o distribuidor, pero no invierten en su registro marcario hasta que haya certeza de que sus productos podrían consolidarse. En cualquier caso y si la cartera lo permite, es aconsejable re-

gistrar la marca para evitar situaciones indeseadas como que un tercero (incluido tu propio distribuidor) registren anticipadamente tu marca y te la ofrezcan a continuación por un módico precio.

**¿Cuáles son los conflictos transfronterizos más comunes en materia de propiedad intelectual y marca en el sector del vino?**

Uno de los principales conflictos transfronterizos en vía administrativa es el proceso de registro de marcas que puedan incurrir en alguna prohibición absoluta de la previstas en la Ley (marcas que evocan DOPs o IGPs), o que puedan generar riesgo de confusión con otras marcas prioritarias. En vía procesal civil, se encuentran conflictos en la comercialización de vinos con marcas no registradas, que infringen derechos prioritarios idénticos o similares, y que pretenden aprovecharse indebidamente de una reputación que no les corresponde. En el ámbito comercial, se encuentran conflictos con las terminaciones de relaciones de distribución y agencia comercial sobre la representación de marcas de vino, o la distribución paralela en un mismo mercado, de marcas procedentes de un mismo proveedor, por parte de operadores que pretenden aprovecharse de los diferentes precios internacionales de compraventa.

**¿Cuál es el órgano encargado de resolverlos?**

En función del territorio y del contexto, estos conflictos pueden ser resueltos por diversos órganos. Administrativamente, son resueltos por las Oficinas de Marcas. Y judicialmente, recurrir las resoluciones administrativas corresponde a las secciones especializadas de lo mercantil de las Audiencias Provinciales (en España) o incluso al Tribunal General de Luxemburgo cuando se trata de resoluciones de la EUIPO, mientras que las acciones por infracción de marca o competencia desleal en su caso, corresponden a los Juzgados civiles y mercantiles.

**Por favor, ponga algunos ejemplos reales de conflictos en materia de propiedad intelectual y marca en el sector del vino y comente cómo se han desarrollado.**

En el año 2017, un operador español pretendió el registro de la marca española "La Petrusca" para la comercialización de vinos. La sociedad francesa propietaria de la marca de la Unión Europea "Petrus" se opuso a dicho registro alegando semejanza, generación de riesgo confusión en el consumidor sobre el origen empresarial de los productos, y el renombre de la marca del que pretendía aprovecharse la solicitante. La Oficina Española estimó la oposición y denegó el registro.

Un ejemplo de la prevalencia de la DOPs e IGPs frente a las marcas, como prohibición absoluta de registro, lo encontramos en el asunto "TEMPOS VEGA SICILIA". En 2014, Bodegas Vega Sicilia, S.A. solicitó el registro de la marca de la UE "TEMPOS VEGA SICILIA" para comercializar vinos (clase 33). La EUIPO estimó que incurría en una prohibición absoluta por contener el término "SICILIA" (parte significativa del nombre de las DOPs "Grappa Siciliana/Grappa di Sicilia", "Sambuca di Sicilia" para bebidas espirituosas y "Sicilia" para vino, y denegó el registro de la marca. El



asunto fue resuelto por el Tribunal General de Luxemburgo en su Sentencia de 9 de febrero de 2017 (T-696/15) que, confirmando la resolución de la EUIPO, desestimaba las alegaciones de la recurrente sobre el renombre de la marca "VEGA SICILIA", y sobre la existencia de una familia de marcas con el mismo nombre, por no corresponder dichos argumentos al ámbito de las prohibiciones absolutas.

## La estrategia jurídica implica proteger las referencias relevantes de la bodega, así como las de mayor volumen, solicitando su protección registral en los mercados objetivos.

Otro ejemplo se encuentra en la Sentencia del Tribunal General de Luxemburgo de 12 de julio de 2018 dictada en el asunto T-774/16 sobre la validez o no de la marca de la Unión Europea "CAVE DE TAIN". La sociedad "Cave de Tain L'Hermitage" solicitó el registro de la marca mixta "CAVE DE TAIN" para designar "vinos con denominación de origen calificada; vinos de la tierra" (clase 33), y que fue debidamente registrada por la EUIPO. El Consejo Regulador de la DOP Cava solicitó la nulidad de la marca por estimar que evocaba la DOP Cava, y que fue desestimada por la EUIPO señalando que las características particulares de la marca, le conferirían un aspecto muy específico y que el término "cave" es utilizado para referirse a las bodegas en los países de habla francesa por lo que no existía riesgo de confusión. El Consejo Regulador interpuso recurso ante el Tribunal General de la UE, que también fue desestimado, confirmándose la validez y coexistencia de dicha marca con la DOP.

### ¿Se dan mucho las falsificaciones en el sector del vino?

A pesar de que las falsificaciones en el sector del vino son menos comunes que en industrias como la textil o la de los cosméticos, se encuentran en el mercado vinos supuestamente amparados por una DOP o IGP o que la evocan, sin

estar realmente protegidos, lo que supone una falsificación e infracción de la normativa de protección de las DOP (no de marcas). Asimismo, se dan casos de conflictos con marcas renombradas, así como de imitación de etiquetas y envases, generando riesgo de confusión en los consumidores al dificultar la identificación de los productos auténticos. Estas prácticas pueden considerarse actos de competencia desleal.

### ¿Cómo pueden las bodegas protegerse frente a las falsificaciones? ¿Qué estrategias pueden seguir para detectar y combatir las falsificaciones?

En primer lugar, mediante el registro de la marca. También es importante la vigilancia regular de las solicitudes de registro que se presenten en los diferentes territorios, así como vigilar el mercado y los productos ofertados al público (tanto de forma física como online) y controlar las aduanas en los mercados internacionales para evitar falsificaciones y mercados paralelos.

### En el terreno online también se vende mucho vino ¿cuáles son las mejores prácticas para proteger la marca de vino en el ámbito online (páginas web, redes sociales, marketplaces, etc...)?

A pesar de que el Internet es un espacio global, es recomendable registrar la marca en los territorios a los que se dirija el producto, así como proteger la marca (su término) a través del registro de dominios de Internet. Asimismo, es muy importante realizar un seguimiento y vigilancia de la marca en Internet (páginas web, dominios de Internet, redes sociales, "marketplaces"... ) para comprobar que nadie se ha apropiado de ella o la está utilizando de forma indebida. También es posible la colaboración con "marketplaces" que ofrecen programas de protección de marcas. Por último, en caso de que se prevea la utilización de la marca en el metaverso, también se recomienda su registro en dicho mundo virtual.





# COMPLIANCE: LA DILIGENCIA DEBIDA BASE DE LAS SANCIONES HOY



**SERGIO CARPIO**  
ÁREA JURÍDICA

A nadie se nos escapa, dentro del ámbito empresarial, que cada vez son mayores las obligaciones, económicas, financieras, legales y pro supuesto ahora, de la tan renombrada sostenibilidad.

No dejan de ser aspectos de los que podemos considerar no productivos pero que en definitiva "roban" un preciado tiempo, casi siempre, a los responsables de la materia, que en la mayoría de las ocasiones resulta ser el socio, dueño, administrador u otras de alto j rango en la organización.

Pero todo este cúmulo de obligaciones empresariales ha tornado desde una nueva perspectiva si retomamos un mantra de los que en Compliance llamamos de obligado cumplimiento, la diligencia debida, que inspira o debe al menos, inspirar, un buen gobierno corporativo.

La diligencia debida como un pilar fundamental en los sistemas de cumplimiento normativo: ¿qué son y por qué motivos implantar un sistema de análisis de terceras partes en las relaciones de negocio y la cadena de suministro?

Pues bien, si atendemos a los siguientes apartados podremos ver en que focalizar nuestros esfuerzos para culminar este proceso de cumplimiento:

1) Decisión estratégica de negocio, identificando riesgos económicos en una operación (conflictos de interés, procedimientos judiciales, asuntos fiscales, potenciales multas, responsabilidades derivadas de procesos de fusión y adquisición de empresas, etc.).

2) Mecanismo de control idóneo como parte integrante del sistema de gestión de riesgos de cumplimiento.

3) Análisis del impacto reputacional de una operación para la empresa.

4) Identificación de riesgos en la cadena de suministros, entre otros, DDHH, medioambientales, evitación de infracciones en sanciones internacionales y prevención del crimen financiero (financiación del terrorismo, fraude, etc.).

5) Cumplimiento de obligaciones legales, entre otros, NIS2, ABC, PBC, sanciones internacionales o ESG (CS3D).

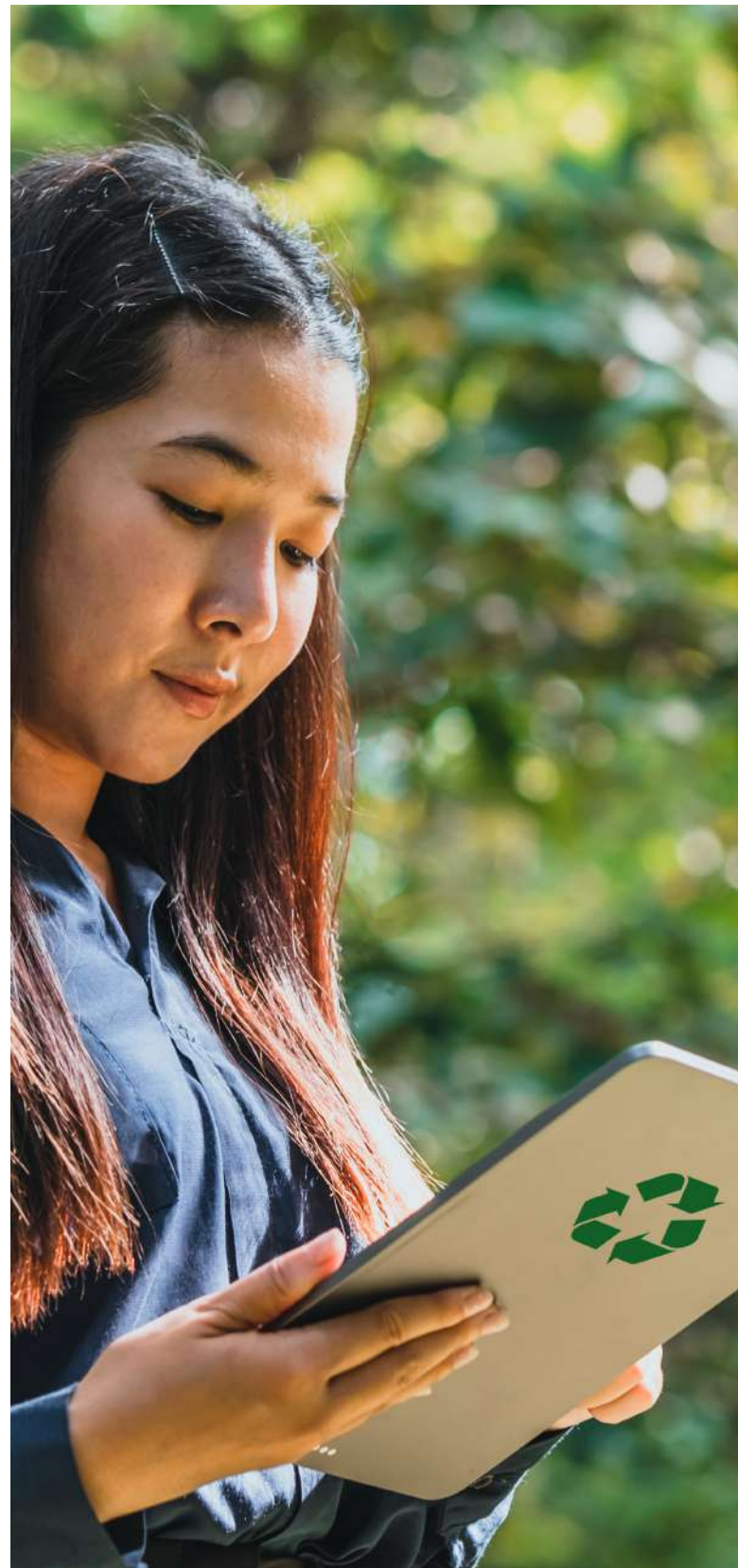
Pero ¿cómo podemos implantar y en qué consisten los sistemas de análisis de terceras partes en las relaciones de negocio y la cadena de suministro?

- Risk Based Approach: identificación de los riesgos reales y potenciales asociados a las operaciones, productos, servicios y la cadena de suministros de la empresa.
- Conocimiento del tercero: identificación formal del tercero, sus titulares reales y miembros del órgano de gobierno y dirección, a fin de saber con quién establecemos relaciones de negocios y descubrir el verdadero riesgo de la operación.
- Cruce contra listas de sanciones de las personas físicas y jurídicas intervinientes en la operación. Búsqueda de información de fuentes abiertas y análisis de noticias adversas (empleo de la metodología OSINT).
- Petición de información y documentación al tercero. Negociación de cláusulas contractuales. Compromiso común con estándares de cumplimiento.
- Análisis de riesgos asociados al tercero y la operación o relación de negocios (lógica económica de la operación, objeto de la relación de negocios).
- Emisión de recomendaciones para mitigar el riesgo identificado y seguimiento continuo de la relación de negocio.

Y, ¿por qué ahora hablamos de esto? Sencillo, la última obligación nacida del derecho comunitario es la Directiva de Reporte de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) es la directiva de la UE sobre informes de sostenibilidad, diseñada para construir una Europa más verde en conjunto (más moda). La primera ola de empresas afectadas debe presentar un informe de CSRD para el año fiscal 2024.

La piedra angular en el Reporting de indicadores ESG. Hemos pasado del informe de Estados No Financieros a la nueva Directiva CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), que como decimos ya será obligatoria para algunas empresas para su ejercicio 2024.

Una vez más, bienvenido/as al Compliance.





# TRABAJADOR AUTÓNOMO Y CAPITALIZACIÓN DESEMPLEO PAGO ÚNICO SEPE



**SANDRA GIRÓN SANTAMARÍA**  
ÁREA JURIDICO LABORAL

Trabajador autónomo que constaba dado de alta en RETA durante 1 mes y 8 días, en el epígrafe 7490, otras actividades profesionales, científicas y técnicas.

Tras el cese de esa actividad, dimisión-baja voluntaria, solicitó la reanudación de la prestación por desempleo de nivel contributivo, para el periodo del 1/7/23 al 2/2/2024. Solicitando el pago único de la prestación contributiva de desempleo.

El día 1/8/2023 el actor se dio de alta nuevamente en el RETA en el epígrafe 7490.

En fecha 12/9/2023 el SEPE dicta resolución denegando la solicitud de capitalización de la prestación por desempleo por el siguiente motivo "Usted ya ejercía con anterioridad la actividad para la que solicita el pago único".

La cuestión objeto de litigio consiste en determinar si la Resolución del SEPE por el que se acuerda denegar la prestación por desempleo en la modalidad de pago único es ajustada o no a derecho, al amparo de los requisitos establecidos en la normativa de aplicación, basando la defensa demanda que falta la debida motivación y genera indefensión. Añadiendo que se le denegó la compatibilidad de la prestación por desempleo con el inicio de actividad por cuenta propia y la aplicación de tarifa plana.

El SEPE se opone entendiendo que lo que se pretende es financiar una actividad que ya desarrollaba con anterioridad.

Entiende que ya había estado en el mismo epígrafe en el RETA, siendo una utilización fraudulenta de la norma.

La sentencia revela que no debe considerarse que no queda acreditada la utilización fraudulenta de la norma como defiende la entidad gestora, no siendo ajustado a derecho la denegación del reconocimiento de la prestación de capitalización o desempleo en la modalidad de pago único: En fecha 27/7/23, solicita el pago único de la prestación por desempleo, a fin de darse de alta de nuevo en el RETA en la misma actividad que se había estado ejerciendo antes y por la que causó baja o dimisión voluntaria.

Este dato es insuficiente para considerar el fraude de ley porque solo ejerció la actividad previamente un mes y ocho días, y después no se ha acreditado que la haya mantenido con otra denominación, por ejemplo, estando en desempleo, y concediéndose en Resolución de 18/7/23 la prestación de desempleo.

Así mismo, si tomamos el RD 1044/1985 así como el art. 296.3 LGSS, en ninguno de ellos se indica la imposibilidad de que un desempleado puede retomar su actividad como autónomo en el mismo ámbito mercantil (en este caso, epígrafe 7490) en el que previamente a adquirir la condición de desempleado, cesó como autónomo.

Y la cercanía temporal entre dos situaciones -baja del RETA y solicitud de pago único- no son suficientes para acreditar la existencia de un fraude, y de no existir el mismo no hay prohibición legal alguna que determine la denegación de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, por lo que, efectivamente, procede la revocación de la resolución dictada por el SEPE con estimación de la demanda, debiendo reconocerse el pago único.

En este sentido basamos la defensa en la doctrina del TS, en sentencia de 22/6/17:

El RD 1044/1985, de 19 de junio (RCL 1985, 1587, 1845), constituye una medida tendente a cumplir dos objetivos de rango constitucional: una política orientada al pleno empleo ( art. 40.1 de la Constitución) y el mantenimiento de prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo (art. 4). De ahí que el Real Decreto se haya aprobado "como medida de fomento de empleo" tal como consta en su denominación, y que su finalidad declarada sea, según explica la propia exposición de motivos, la "de propiciar la iniciativa de autoempleo de los trabajadores desempleados, facilitando la incorporación como socios a Cooperativas de trabajo asociado o a Sociedades laborales, a aquellas personas que hubieran perdido su trabajo anterior". Finalidad a la que habría que adicionar el objetivo complementario de crear los puestos de trabajo por cuenta ajena que surgen en muchas ocasiones a consecuencia del funcionamiento de las Cooperativas y Sociedades de carácter laboral.



**Si tomamos el RD 1044/1985 así como el art. 296.3 LGSS, en ninguno de ellos se indica la imposibilidad de que un desempleado puede retomar su actividad como autónomo en el mismo ámbito mercantil en el que previamente a adquirir la condición de desempleado, cesó como autónomo.**



## CASO DE ÉXITO | EL BUEN HACER DEL HOMBRE MEDIO Y EL DELITO CONTRA EL PATRIMONIO HISTÓRICO Y ARQUEOLÓGICO



**JAVIER GARCÍA DÍAZ**  
ÁREA JURÍDICA  
DEFENSA DEL AGRICULTOR



**JAVIER CRESPO MARCOS**  
ÁREA JURÍDICA  
DEFENSA DEL OPERARIO



**FAUSTO RODRIGUEZ JARAQUEMADA**  
ÁREA JURÍDICO LABORAL  
DEFENSA DE LA EMPRESA

Recientemente el Juzgado de lo Penal nº 2 de Logroño ha absuelto de un delito contra el patrimonio histórico, a un agricultor, al operario y a la empresa que prepararon las fincas, y a la Compañía Aseguradora, para los que el Ministerio Fiscal solicitaba penas de prisión superiores a tres años y que los dos acusados indemnizaran de forma conjunta y solidaria, a la Administración en la suma de 1.097.212,15 euros en concepto de responsabilidad civil.

Los hechos declarados probados en la Sentencia reconocen que, a principios del año 2020, el agricultor adquirió, en escritura pública, cuatro parcelas descritas en el Catastro como "heredades, labor o labradío regadío, de octava y de novena". **Ni en la escritura pública notarial ni en el Registro de la Propiedad se mencionaba que las parcelas formaban parte de un Yacimiento incluido en el Inventario Arqueológico de la Comunidad Autónoma.**

El agricultor solicitó, a la Dirección General de Medio Natural, autorización para realizar un cambio de uso (de terreno forestal a agrícola) respecto de una de las parcelas que adquirió. Por parte de la Jefatura de Sección de Selvicultura y de la Jefatura de Servicio de Defensa de la Naturaleza se **emitió informe favorable al cambio de uso**, dictando Resolución favorable, pero **nada se decía de la protección arqueológica de las parcelas.**

El agricultor contrató a una empresa especializada para roturar y arar las parcelas con el fin de plantar viñas. Cuando el operario estaba arando aparecieron piedras regulares de gran tamaño (sillares), comunicándolo inmediatamente al agricultor y a su empresa. **El operario desconocía la existencia del Yacimiento, y no se percató de que las piedras que aparecían tuvieran relevancia cultural alguna.**

**La Sentencia declara probado que el agricultor desconocía la índole arqueológica de las piedras encontradas y ni se planteó la posibilidad de que ese material tuviera importancia histórica o cultural, ni que formaba parte de un Yacimiento;** e indicó al operario que trasladase las piedras a otra parcela propiedad de aquel.

Los testigos que declararon reconocieron que **desconocían la existencia del Yacimiento Arqueológico.** Entre ellos, un agente de la Guardia Civil; el Alcalde de la localidad don-

de se encuentran las parcelas y que también tiene fincas colindantes con las del acusado; y el Arquitecto Municipal, que declaró que en el Plan Municipal se prevé la protección del Yacimiento, **pero no se identifican las fincas, que no existía documentación gráfica del Yacimiento, que no se adoptaron medidas especiales y que incluso vio las piedras y no le llamaron la atención.**

Los testigos funcionarios de la Comunidad Autónoma de La Rioja, declararon que el agricultor pidió las autorizaciones y **que a la Consejería no le consta que esas fincas tuvieran unas características especiales; y que además no suele haber comunicación o colaboración entre Consejerías.**

La Perito testigo de la Consejería de Patrimonio afirmó que **el Yacimiento es objeto de protección, que está dentro del Inventario Arqueológico Histórico y que se referencia en el Plan General del Municipio pero que a los propietarios de las fincas no se les comunica nada.**

La Perito testigo de la Compañía Aseguradora, declaró que **las coordenadas del Plan General del Municipio donde se localiza el Yacimiento son erróneas, como confirmo el Arquitecto Municipal. Y que el Yacimiento no tiene declaración de interés cultural y tampoco se delimitan las fincas que lo integran.**

Pues bien, los Razonamientos Jurídicos de la **Sentencia absolutoria son aplastantes:**

i.- El movimiento de tierras se produce con la **petición de las licencias** y autorizaciones del Ayuntamiento y, de la Administración Autonómica y, el Informe Técnico no establecía que en esas parcelas hubiera Yacimientos Arqueológicos o bienes patrimoniales que pudieran verse afectados.

ii.- **Se desconoce dónde se ubica y hasta donde se extiende el Yacimiento.** La Administración no da publicidad del lugar donde se ubican los Yacimientos.

iii. Ni el Alcalde, ni Concejales, ni Agente de la Guardia Civil conocían de la existencia exacta de ese Yacimiento, como tampoco el Arquitecto Municipal, al cual, se le negó por la Consejería de Cultura cualquier información sobre el Yacimiento.

Textualmente, reconoce la Sentencia *“...hablamos de oscurantismo administrativo. No se puede pedir al agricultor que actuara de otra manera a la que lo hizo, máxime, porque no actuó hasta que administrativamente no se le concedieron las autorizaciones y licencias para preparar unas tierras y poner viña. Ni la Comunidad Autónoma ni la acusación pública han conseguido probar ni el dolo ni la imprudencia de los acusados. (...) No existía ni panel, cartel, rótulo, señal alguna que indicara en las proximidades de las parcelas que ese terreno constituía parte del Yacimiento.*

*Y, para más confusión, ni el Plan General ... lo describe correctamente, haciendo referencia a unas coordenadas erróneas o a unas denominaciones de parajes genéricas, en las que las dos Peritos, cada una propuesta por la parte contraria, no han sido capaces de convencer si es posible o no saber dónde está el yacimiento. Si dos técnicas en la materia no pueden ni saben, los acusados, tres personas medias, lo tienen complicado”.*

## La estrategia jurídica implica proteger las referencias relevantes de la bodega, así como las de mayor volumen, solicitando su protección registral en los mercados objetivos.

En consecuencia, el agricultor actuó sobre unas fincas de su propiedad, las cuales, a vista de todos, eran unas tierras rústicas ordinarias, **sin especiales cualidades, propias del tipo penal por el que se le acusa.** La Sentencia destaca *“.. el hecho de que se removieran piedras y salieran de grandes dimensiones no es ajeno a la geografía de esta zona, basta con ver la autovía y el uso de esas piedras se ha hecho, bien para reforzar laterales o bien para decorar rotondas. Además, ... solicitó las licencias oportunas al Ayuntamiento ..., siendo que éste no le indicó en ningún caso que le era de aplicación el artículo (...) del Plan General Municipal, es decir, autorización de la comisión de Urbanismo, con informe de la comisión de Patrimonio histórico ni que eran necesario autorización por el Servicio de Patrimonio. De forma que, para el acusado, eran tierras rústicas normales, porque el Ayuntamiento..., las trata, las protege como tierras normales a pesar de la normativa autonómica y de su propio Plan General, si el Ayuntamiento de la localidad, primer filtro de protección concede las oportunas licencias solicitadas, si el arquitecto no ve nada especial, es evidente, que el señor ... no tenía por qué saber ni plantearse duda alguna de la condición especial de las parcelas de su propiedad. Es más, ni tan siquiera cuando inscribió la compraventa de las parcelas, se indicó ni por el Registro de la Propiedad, ni por Catastro ni por Administración alguna, la afectación de esas fincas a una protección que limitaba su libre disposición.*

*Si la Consejería, segundo filtro, le da las autorizaciones, tras varios informes técnicos, una resolución provisional y otra definitiva, ambas públicas, sin que la otra Consejería haga uso de las facultades que le confiere la Ley Autonómica, es evidente que el señor ... no tiene por qué actuar de otra manera a la que hizo”.*

La Sentencia no olvida que la Administración Pública (Autonómica y Local) ostenta una posición de garantes del patrimonio histórico, y ambas no han garantizado esa protección e incluso considera que *“... existe una infracción de la Ley Autonómica 4/2005 y de la Ley Nacional 39/2015, vigentes en ese momento, en la medida en que ni las dos Consejerías han cumplido con sus obligaciones (...). Del mismo modo, existe esa infracción administrativa entre Consejería y Ayuntamiento ...”*

La Sentencia absolutoria, también, analiza que en *“... las fincas colindantes han hecho las mismas actuaciones que el acusado y las acusaciones no han sido capaces de acreditar la conducta delictiva también de esas otras personas, porqué debemos pensar que en el Sr ... concurre dolo eventual o una mera imprudencia cuando hizo lo que hizo. La ausencia de prueba de ese elemento subjetivo es patente, manifiesto y casi bochornoso, cuando el actuar de la Administración ha provocado que el acusado actué como actuó, como un agricultor normal que pretende cultivar su tierra tras solicitar los permisos oportunos y sin que la autoridad le haya mostrado impedimento, objeción o trámite adicional alguno”.*

Para finalizar, añade *“... El sumun del abandono administrativo de este yacimiento es tal que, que los restos arqueológicos ahí quedaron, sin que se llevara más estudio que el que se ha presentado para fijar una indemnización económica y las fincas afectadas se encuentran ya en pleno cultivo. Lo que se acreditó, en el acto de la vista, es un abandono al patrimonio histórico (...), que en palabras de la perito de la Comunidad Autónoma es por falta de recursos económicos. No creemos que la vía penal sea un medio para querer obtenerlo de una serie de piedras no protegidas y cuando a fecha actual ni se ha pretendido la rectificación de las coordenadas donde se ubica el Yacimiento”.*

En definitiva, la Sentencia considera de plena aplicación la doctrina sobre el error, toda vez que los acusados actuaron sin dolo y sin imprudencia penalmente relevante. El agricultor actuó como el hombre medio que cree que en sus fincas la única particularidad que tienen es su potencial como viña, no como valor arqueológico. Desconocía la existencia del Yacimiento, así como su relevancia, pero él y la Administración.

No se puede exigir al hombre medio una conducta que, en primer lugar, se debe exigir a quien tiene el legal deber de proteger el Patrimonio Histórico y Arqueológico.



## CASO DE ÉXITO | CALIFICACIÓN CONCURSAL: ADMINISTRADORES, CÓMPLICES Y OTROS RESPONSABLES CONCURSALES



ELENA SALINAS  
ÁREA JURÍDICA

El procedimiento concursal en España no solo evalúa la situación patrimonial de la empresa, sino que también permite analizar y determinar la responsabilidad de aquellos que, en mayor o menor medida, hayan contribuido a su insolvencia. Es precisamente en este punto donde la figura de los cómplices y cooperadores en el concurso culpable toma protagonismo, y donde se trazan criterios claros y detallados en relación con la calificación de los actos dolosos o gravemente imprudentes que puedan agravar la situación financiera de la empresa.

### Responsabilidad y jurisprudencia sobre cómplices en el concurso culpable

El Tribunal Supremo (STS, entre otras, 24 de mayo de 2013, nº 291/2013) establece que la complicidad en la calificación de un concurso como culpable exige un vínculo causal entre las actuaciones de las personas intervinientes y la situación de insolvencia. En esta sentencia, el Tribunal aborda la diferencia entre una gestión deficiente y las acciones dolosas o gravemente imprudentes que determinan una colaboración culpable. Esto sienta una base para comprender que no basta con una mala gestión para hablar de culpabilidad, sino que deben concurrir elementos que justifiquen una imputación intencional de carácter doloso o negligente en grado grave.

En este sentido, el artículo 442 del Texto Refundido de la Ley Concursal (TRLR) establece que el concurso será calificado como culpable si en su generación o agravación ha mediado dolo o culpa grave por parte de los administradores o cómplices. Sin embargo, para que este artículo tenga aplicación práctica, la jurisprudencia exige una serie de requisitos probatorios que permitan acreditar no solo una conducta negligente, sino un acto activo u omisivo que contribuya de manera directa y dolosa a la insolvencia.

### Caso de éxito

En atención a lo expuesto previamente, la reciente Sentencia de primera instancia nº 125/2024, del Juzgado de lo Mercantil de Vitoria-Gasteiz, hoy ya firme habiendo transcurrido el plazo correspondiente a tal efecto, marca un hito al evaluar con rigor la posible responsabilidad de varios administradores persona física y sociedades asociadas de la concursada. En este caso, la administración concursal presentó una acusación fundada en la duplicación de gastos, manipulación de balances y generación de costes que,

según argumentaba, no respondían a la realidad contable ni financiera de la empresa.

A lo largo del proceso, los informes periciales de la concursada fueron esenciales para demostrar, por ejemplo, que la duplicidad de gastos se debía a prácticas contables y contractuales válidas dentro de un grupo de empresas, y no a una intención fraudulenta de manipulación contable. Además, el análisis contable reveló que los deterioros de activos registrados en el balance del ejercicio 2022, así como el incremento de alquileres, respondían a la crisis energética post-COVID-19 y gestión ordenada de la mercantil y no a una actuación dolosa. (Entre otros motivos de oposición).

El fallo del Juzgado declaró el concurso como fortuito, concluyendo que, pese a existir decisiones administrativas cuestionables o no claras a consecuencia de la gestión que debió desempeñar la compañía, no se acreditó el dolo o culpa grave necesario para calificarlo como culpable. En palabras del Tribunal Supremo (STS 2 de diciembre de 2011, nº 810/2011), **“la calificación de concurso culpable requiere la acreditación de una conducta de intención fraudulenta o gravemente imprudente”**. Este precedente subraya que no basta con evidenciar decisiones controvertidas, sino que es necesario probar una intención deliberada de agravar la insolvencia en beneficio propio o de terceros.

### De la intervención de los supuestos “cómplices”

El procedimiento concursal en España no solo evalúa la situación patrimonial de la empresa, sino que también permite analizar y determinar la responsabilidad de aquellos que, en mayor o menor medida, hayan contribuido a su insolvencia. Es precisamente en este punto donde la figura de los cómplices y cooperadores en el concurso culpable toma protagonismo, y donde se trazan criterios claros y detallados en relación con la calificación de los actos dolosos o gravemente imprudentes que puedan agravar la situación financiera de la empresa.

### Responsabilidad y jurisprudencia sobre cómplices en el concurso culpable

El Tribunal Supremo establece que la complicidad en la calificación de un concurso como culpable exige un vínculo causal entre las actuaciones de las personas intervi-

nientes y la situación de insolvencia. En esta sentencia, el Tribunal aborda la diferencia entre una gestión deficiente y las acciones dolosas o gravemente imprudentes que determinan una colaboración culpable. Esto sienta una base para comprender que no basta con una mala gestión para hablar de culpabilidad, sino que deben concurrir elementos que justifiquen una imputación intencional de carácter doloso o negligente en grado grave.

**El Tribunal Supremo establece que la complicidad en la calificación de un concurso como culpable exige un vínculo causal entre las actuaciones de las personas intervinientes y la situación de insolvencia.**

En este sentido, **el artículo 442 del Texto Refundido de la Ley Concursal (TRLR)** establece que el concurso será calificado como culpable si en su generación o agravación ha mediado dolo o culpa grave por parte de los administradores o cómplices. Sin embargo, para que este artículo tenga aplicación práctica, la jurisprudencia exige una serie de requisitos probatorios que permitan acreditar no solo una conducta negligente, sino un acto activo u omisivo que contribuya de manera directa y dolosa a la insolvencia.

Este análisis de la responsabilidad de administradores y cómplices en concursos culpables es un recordatorio de la importancia de actuar bajo el marco legal y contable adecuado. La jurisprudencia actual subraya que, para demostrar complicidad en la calificación culpable, los tribunales exigirán evidencias claras y precisas de que existió una intención dolosa o una negligencia grave en los actos que llevaron a la insolvencia. Así, las sentencias recientes y los criterios del Tribunal Supremo consolidan una doctrina de rigor probatorio, donde la culpabilidad no puede inferirse de simples errores de gestión, sino de actos concretos y probados de mala fe o imprudencia severa.

Este marco regulador resultó de aplicación en la Sentencia referenciada quien, además de recoger que no se había llevado a cabo ninguna actuación que determinase la culpabilidad por parte de la compañía, tampoco se había llevado a cabo actuación de ese tipo por parte del resto de administradores del grupo.

#### Fallo judicial

El fallo del Juzgado declaró el concurso como fortuito, concluyendo que no se acreditó el dolo o culpa grave necesario para calificarlo como culpable. Este precedente subraya que no basta con evidenciar decisiones controvertidas, sino que es necesario probar una intención deliberada de agravar la insolvencia en beneficio propio o de terceros.





## ÁREAS DE NEGOCIO

# Selección y Executive Searching: atraer talento para su Empresa



**ALICIA CALLEJA CÁMARA**  
ÁREA RECURSOS HUMANOS

En un mercado laboral altamente competitivo, encontrar y atraer a profesionales que encajen con los valores y objetivos de una empresa se ha convertido en un desafío complejo. Contar con especialistas en la identificación y captación de talento es esencial para detectar a los líderes que impulsarán el crecimiento y éxito de la organización.

En Despachos BK, ofrecemos el servicio de **Selección Executive**, una solución específica para identificar y atraer a perfiles directivos y estratégicos, así como a mandos intermedios y gerentes. Este servicio está diseñado para empresas que buscan incorporar posiciones estratégicas y clave en su estructura para cumplir sus objetivos y expandir su liderazgo en el mercado.

Con nuestro servicio de Selección Executive, atendemos una necesidad fundamental de nuestros clientes: encontrar profesionales con visión estratégica, capacidad de liderazgo y una actitud que impulse el éxito y la competitividad de sus empresas.

Nuestro enfoque de selección es 100 % adaptable a las particularidades del sector, la empresa y sus necesidades específicas. Desde los clientes que buscan un mando intermedio con potencial, hacia aquellos que **buscan un socio estratégico** que garantice el cumplimiento de objetivos. Otras veces las necesidades estriban en cubrir **puestos cualificados** por expansión del negocio, crecimiento orgánico, vacantes por salidas o nuevas áreas de negocio. Desde el área de selección executive de Despachos BK, nos adaptamos para cubrir las necesidades de cada cliente. Combinando años de experiencia en el sector, con un conocimiento amplio de la dinámica del mercado, lo que nos permite identificar perfiles cualificados y competencialmente preparados para las necesidades de cada empresa. Así mismo, a través de un proceso personalizado y confidencial, aseguramos que los candidatos/as finalistas, además de cumplir con los requisitos técnicos, estén alineados con la cultura y misión de su organización, y por tanto el cumplimiento de objetivos.

Le invitamos a conocer más sobre cómo el área de Selección de **Despachos BK** puede ayudar a su empresa a identificar y atraer a los líderes y equipos que impulsarán el éxito de su empresa a medio y largo plazo.





**Ofrecemos el servicio de Selección Executive, una solución específica para identificar y atraer a perfiles directivos y estratégicos, así como a mandos intermedios y gerentes. Este servicio está diseñado para empresas que buscan incorporar posiciones estratégicas y clave en su estructura para cumplir sus objetivos y expandir su liderazgo en el mercado.**



FICHA DEL CLIENTE

# Alejandro Serrano Restaurante

HABLAMOS CON: Alejandro Serrano (Administrador)

Ha recorrido un camino lleno de recuerdos, creatividad y emociones, que le han llevado a ser el primer chef mirandés en obtener una estrella Michelin. Desde los días en los que correteaba en el restaurante de sus padres hasta sus estudios en Bilbao, donde descubrió su vocación por la cocina, cada etapa de su vida ha sumado un ingrediente esencial en su propuesta gastronómica. Su estilo se nutre de la fusión de disciplinas y de la sensibilidad, un reflejo de la experiencia y los momentos especiales que Alejandro Serrano busca compartir a través de sus platos.

**DIRECCIÓN:** Calle Alfonso VI, 49  
09200 Miranda de Ebro (Burgos)

**TELÉFONO:** +34 947 31 26 87

**MAIL:** [reservas@serranoalejandro.es](mailto:reservas@serranoalejandro.es)

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

### ¿Dónde nació tu pasión por la gastronomía?

Mi amor por la gastronomía nació en el restaurante de mis padres, pero fue más adelante, en mi formación en Bilbao, trabajando con grandes chefs, donde me di cuenta que quería especializarme en la cocina creativa.

### ¿Recuerdas algún plato especial de tu infancia que te haya marcado y aún hoy te inspire en tu cocina?

Un plato que se llama Moluscos a la Marinera, que hacía mi tía. Es el plato que más recuerdo de mi infancia. Nosotros en el restaurante lo hemos reinterpretado con una crema de pochas y caviar.

### Muchos te definen como un chef creativo e innovador. ¿Cómo defines tú tu estilo culinario? ¿Qué lo hace único?

La unión de diversas disciplinas es lo que hace especial nuestra cocina, esto hace que coincidamos con diversos artistas nutriéndonos de su estilo e inspirarnos en el día a día.

### ¿Cómo describes tu proceso creativo a la hora de elaborar un nuevo plato?

Todo empieza cuando vivimos un evento bonito, una experiencia única. Es entonces cuando pensamos qué sabor nos puede evocar este bonito recuerdo y qué ingredientes podemos usar para conseguirlo. Una vez hecho esto, buscamos la manera de cómo ligar al cliente con este momento tan especial.

### ¿Cómo ha evolucionado tu cocina a lo largo de los años?

Nuestros pilares fundamentales, desde que empezamos, son la estética, el sabor y la sensibilidad. Cada uno de estos tres pilares los hemos ido intensificando a lo largo de los años para, ahora, ofrecer una propuesta mucho más estética, sabrosa y sensible.

**Mi amor por la gastronomía nació en el restaurante de mis padres, pero fue más adelante, en mi formación en Bilbao, trabajando con grandes chefs, donde me di cuenta que quería especializarme en la cocina creativa.**

### ¿Cómo recuerdas la obtención de tu primera estrella Michelin? ¿Cómo te enteraste de la noticia?

Es un momento increíble. Lo recuerdo con mucho cariño. Mi familia, amigos y compañeros estaban en el restaurante en ese instante y tuvimos muchísima felicidad cuando lo anunciaron. Además, la ciudad se involucró bastante en esta estrella, ya que era la primera persona de Miranda que la conseguía. Fue muy bonito, la verdad, una experiencia que no olvidaré.





¿Qué significa para ti este galardón y cómo ha impactado tu carrera?

Este galardón significa mucho para nosotros. Primero, porque es un sello de calidad de nuestra gran labor y, segundo, porque gracias a esta estrella se nos dio mucha visibilidad a nivel nacional, llegando a un sector entero nuevo de clientes.

Detrás de cada plato hay una historia. ¿Hay alguna anécdota o experiencia personal que haya inspirado alguno de tus platos más emblemáticos?

Todos nuestros platos están hechos a base de buenos momentos y recuerdos, pero sí hay un plato que me gustaría destacar: un ravioli de gamba líquido con la esencia de las gambas, que me recuerdan muchísimo a mi infancia.

¿Cuál es tu plato favorito? ¿Aquel que representa la esencia de tu cocina y que recomendarías sin dudar a un comensal?

Las kokotxas al pilpil. La cremosidad de la gelatina del bacalao junto con la salsa hecha con unos ajos confitados es espectacular.

En un mundo en constante cambio, ¿cómo te adaptas a las nuevas tendencias y demandas del público sin perder tu esencia como chef?

Lo importante es vivir el día a día, sin mirar al pasado y sin especular con un futuro que fácilmente puede cambiar. Nosotros siempre trabajamos por mejorar cada día.

¿Cómo crees que la tecnología y las redes sociales han transformado la escena gastronómica actual?

Las redes sociales hacen que todo esté conectado y esto hace que podamos inspirarnos en nuevas tendencias, que pueden no ser de aquí, pero que acaban inspirando platos nuevos.





**Las redes sociales hacen que todo esté conectado y esto hace que podamos inspirarnos en nuevas tendencias, que pueden no ser de aquí, pero que acaban inspirando platos nuevos.**



FICHA DEL CLIENTE

# Baglinox y Basmat

HABLAMOS CON: Ricardo Muro Baglietto (Director comercial)

Baglinox y Basmat, dos grandes nombres en el sector de soluciones para suelos y paredes, son una muestra de cómo la tradición y la innovación pueden converger en propuestas de calidad. Nacidas con tres décadas de diferencia, estas dos empresas han evolucionado hacia un modelo de negocio complementario, que abarca desde barreras antisuciedad hasta perfiles metálicos y zócalos de alto diseño. Su mirada internacional ya ha llevado sus productos a países como Estados Unidos, Francia o Irlanda, y su compromiso con la formación y motivación de sus empleados es parte intrínseca de su éxito.

**DIRECCIÓN:** Pol. Comarca I, C. L, 27  
31160 Orcoyen (Navarra)

**TELÉFONO:** +34 948 29 05 52

**MAIL:** [baglinox@baglinox.com](mailto:baglinox@baglinox.com)

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

Baglinox y Basmat son dos empresas con enfoques complementarios. ¿Cómo surgió la idea de crear estas dos líneas de negocio y en qué aspectos se diferencian?

Baglinox fue fundada en 1978, unos 30 años antes que Basmat. Cuando sus ventas adquirieron cierto volumen se decidió separar la línea de negocio de barreras antisuciedad del resto. Aunque a nivel organizativo las empresas son parecidas, los productos se comercializan en canales de venta diferentes.

¿Por qué han elegido los materiales con los que trabajan y no otros? ¿Qué beneficios aportan a sus productos en términos de durabilidad y diseño?

El aluminio es la base de nuestros productos. Se trata de un material resistente y muy ligero. Así mismo, es reciclable al 100% y resistente a la corrosión. Es el material perfecto para la aplicación que tienen nuestros productos.

¿Qué tecnologías emplean en el proceso de fabricación de sus productos y cómo han influido estas en la mejora de la calidad y eficiencia?

Nuestros procesos productivos disponen de un alto nivel de automatización, lo que nos permite mantener la calidad del proceso. Conseguimos repetitividad y disminución del defectivo de producción, lo que redundará en una mejora de la eficiencia.

¿Podría contarnos cuáles son los sectores que más demandan estas soluciones y qué tipos de productos destacan en su catálogo?

Nuestros productos son demandados, principalmente, en los sectores de decoración y construcción. Disponemos de más de 100 diseños diferentes de perfiles metálicos para la instalación de suelos, con más de 200 acabados, principalmente de imitaciones a madera. Esta combinación de elementos hace de nuestra gama la más completa del mercado. También disponemos de zócalos, protectores de escaleras y soluciones diversas para la mayoría de necesidades decorativas de revestimientos de suelos y paredes.

Sabemos que la personalización es una de sus fortalezas. ¿Qué tipos de proyectos a medida han desarrollado que destacan por su complejidad o creatividad?

Nuestros acabados de imitación a madera combinan con las colecciones de los principales fabricantes internacionales de suelos laminados y vinílicos. Estar al día de las tendencias presentes y futuras, así como detectar las necesidades de nuestros clientes, constituye un gran esfuerzo que, a su vez, es la clave de nuestro éxito.

En cuanto a productos de pavimentación y perfilado, la calidad es esencial. ¿Qué medidas implementan para asegurar que cada pieza cumpla con los más altos estándares de calidad y resistencia?

En Basmat disponemos de la certificación ISO 9001 desde el año 2018. En cuanto a Baglinox, estamos preparándonos para obtenerla en el primer semestre de 2025.





¿Qué mercados internacionales han logrado conquistar y cuáles son sus planes de expansión para los próximos años?

Como curiosidad, hemos llegado a exportar a países como India o Emiratos Árabes, si bien las cifras no son significativas. Nuestros mercados internacionales más importantes son Estados Unidos, Portugal, Francia e Irlanda.

¿Qué políticas tienen en cuanto a la formación y motivación de sus empleados para asegurar que el equipo esté siempre preparado y comprometido?

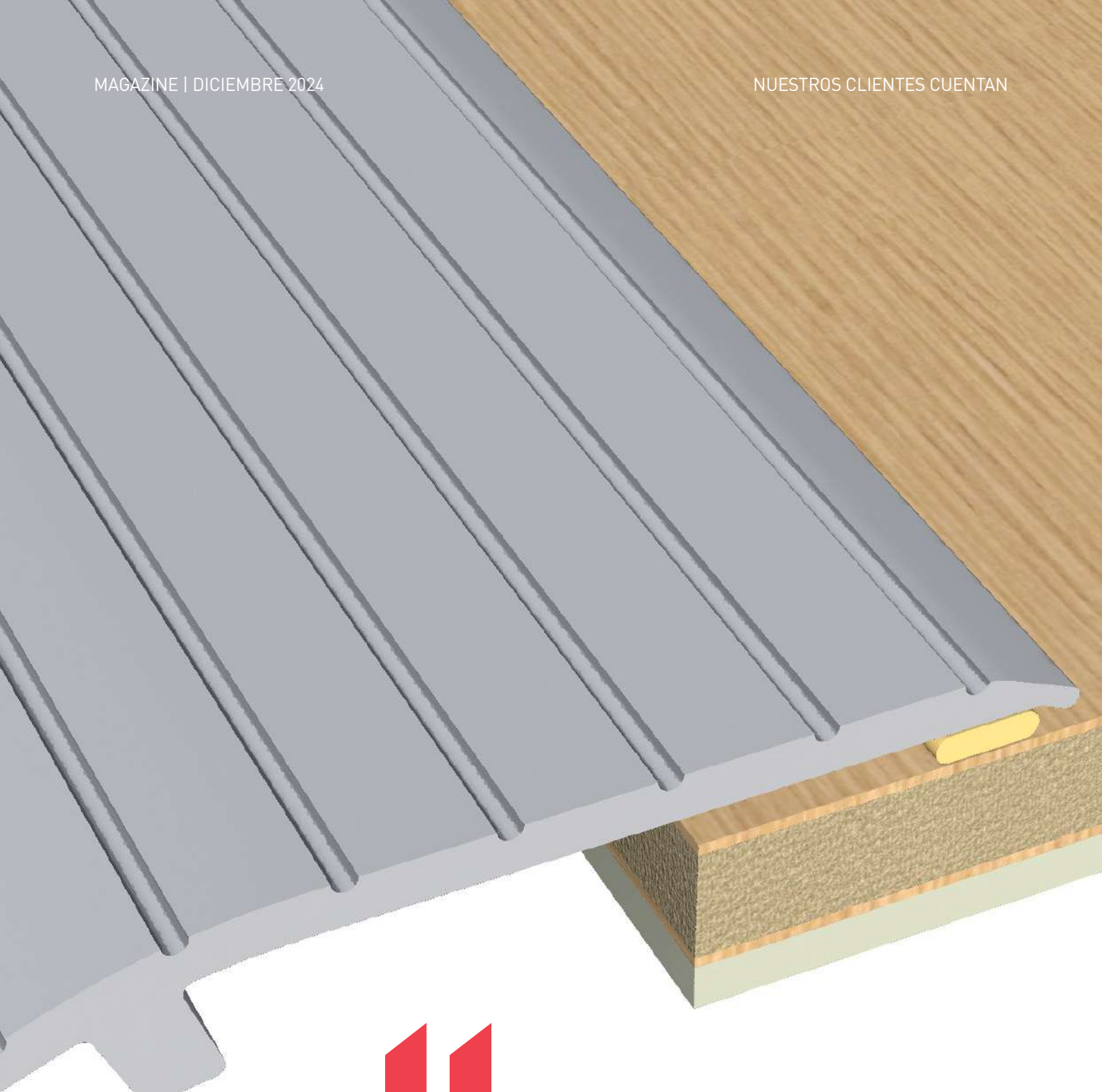
Dentro del 'Plan Estratégico 2026', vigente para el periodo 2023-2026, contamos con una línea estratégica de personas. Uno de los principios en que se basa la estrategia de la empresa es en las personas, considerando que tenemos que cuidar y conseguir el mayor nivel de compromiso posible por parte de todos. En esta línea estratégica están encuadrados proyectos ya implementados como política retributiva variable, valoración de desempeño individual, mejora de comunicación y otros que están en desarrollo, como el plan de carrera y formación y el plan de igualdad.

**Nuestros procesos productivos disponen de un alto nivel de automatización, lo que nos permite mantener la calidad del proceso. Conseguimos repetitividad y disminución del defectivo de producción, lo que redundará en una mejora de la eficiencia.**

En un sector tan especializado, ¿cuáles son los principales desafíos que enfrentan, y qué oportunidades ven en el mercado para seguir creciendo?

El mayor desafío es estar siempre atentos a los cambios que se producen en el mercado y en los gustos de los consumidores en cuanto a tendencias estéticas de acabados, materiales y diseños. Sin esta vigilancia del mercado, de manera automática, los clientes te van abandonando. Y, al contrario, las oportunidades surgen constantemente gracias a este trabajo de diálogo con la realidad del mercado.





**El mayor desafío es estar siempre atentos a los cambios que se producen en el mercado y en los gustos de los consumidores en cuanto a tendencias estéticas de acabados, materiales y diseños.**



FICHA DEL CLIENTE

# La Grajera

HABLAMOS CON: Irene de Luis (Responsable Comunicación y Marketing)

La historia de Grupo La Grajera es la de una empresa que ha sabido abrir caminos y crecer junto a sus clientes, adaptándose a los desafíos de su sector, el automovilístico. Desde su origen en La Rioja hasta su expansión por Navarra, Cataluña y Comunidad Valenciana el grupo ha mantenido una filosofía de crecimiento sostenido y responsable, con un equipo de más de 400 personas. Integran energías renovables en sus operaciones y ofrecen una destacada gama de vehículos híbridos y eléctricos, orientados a la calidad, proyectando una visión innovadora hacia el futuro.

**DIRECCIÓN:** Avenida. de Burgos Km 5  
26007 Logroño (La Rioja)

**TELÉFONO:** +34 941 28 70 53

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

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

Con más de 30 años de historia en el mercado, ¿cómo describirían la evolución de Grupo La Grajera desde sus inicios hasta convertirse en un referente con 20 concesionarios y más de 400 empleados?

Podría decirse que ha sido toda una aventura. Hemos tenido un crecimiento orgánico y sostenido, haciendo las cosas con cabeza y siempre con la velocidad de la evolución del mercado del automóvil. Comenzamos en La Rioja para, posteriormente, ir a la conquista de nuevos mercados como Navarra, Cataluña y Comunidad Valenciana.

¿Cómo integra la sostenibilidad en su estrategia de negocio y en su día a día, tanto en ventas como en servicio al cliente?

Es uno de los ejes sobre los que pivotamos, lo tenemos totalmente integrado en nuestro ADN, pero no solo porque así nos lo piden las marcas que representamos, sino por nuestra propia convicción personal. No podemos, además, vender vehículos respetuosos, con etiqueta ECO y Cero, si luego en casa hacemos las cosas mal. En Grupo La Grajera queremos predicar con el ejemplo; desde la gestión de nuestros residuos en talleres, el consumo de agua en lavaderos, nuestro gasto en papel, etc. Hemos instalado paneles solares en toda nuestra red de concesionarios para garantizar la eficiencia energética de los mismos y la reducción de emisiones de CO2.

Representan marcas de prestigio como Toyota, Lexus y Honda. ¿Qué significa para ustedes trabajar con estas marcas y cómo seleccionan aquellas que mejor se alinean con los valores del Grupo?

La simbiosis ha funcionado bien precisamente por ir de la mano. La cultura japonesa invita mucho a la reflexión, a la mejora continua de nuestros procesos, al trabajo en equipo, apoyar a cada empleado para que sea capaz de tomar la iniciativa y aportar soluciones sin supervisión constante, puntos que para nosotros como grupo son base de nuestra filosofía. Es innegable, también, que la tremenda calidad de las tres marcas que representamos ha contribuido mucho a la confianza que tenemos en ellas y nos sentimos muy respaldados.

Han recibido numerosos premios en el sector. ¿Qué significan estos reconocimientos para el equipo del Grupo, y cómo impulsan a la empresa a continuar mejorando?

Es tremendamente satisfactorio que reconozcan el trabajo de nuestros equipos, porque ellos, al fin y al cabo, son el motor y el alma de Grupo La Grajera. Nuestra filosofía KAIZEN, pretende estar siempre en movimiento para que la experiencia de nuestros clientes sea extraordinaria en todos los aspectos.

¿Cómo gestionan el área de postventa para que el cliente sienta que recibe un acompañamiento de calidad después de la compra?

La postventa es uno de los puntos clave de un concesionario y diría que el más complicado de gestionar. Cuando el cliente ya es propietario pasa muchos años visitándonos en taller, ahí es donde hay que ser excepcionales. Dispo-





nemos de una enorme calidad humana y profesional de nuestros equipos, además de la asombrosa fiabilidad de nuestros vehículos.

**Aproximadamente casi el 90 por ciento de nuestras ventas son vehículos electrificados, con el híbrido auto recargable a la cabeza. Fuimos pioneros de esta tecnología hace 27 años con el lanzamiento del Toyota Prius.**

¿Qué porcentaje de sus ventas corresponde a vehículos híbridos y eléctricos, y cómo han visto evolucionar la demanda en los últimos años en este segmento?

Aproximadamente casi el 90 por ciento de nuestras ventas son vehículos electrificados, con el híbrido auto recargable a la cabeza. Fuimos pioneros de esta tecnología hace 27 años con el lanzamiento del Toyota Prius. Ha costado llegar a un nivel de confianza en esta tecnología por parte de los clientes, por desconocimiento, principalmente, pero ahora podemos decir que estamos por fin recogiendo los frutos de esa apuesta que hicimos.

¿Qué medidas concretas toma el Grupo para minimizar su huella de carbono y contribuir a un sector automovilístico más responsable con el medio ambiente?

En su mayoría vendemos vehículos electrificados, esto es decir híbridos auto recargables, enchufables y eléctricos, aunque estos últimos aun en menor medida. Todos tienen etiqueta ECO (de bajas emisiones) o etiqueta Cero emisiones.

En un mercado tan dinámico, ¿cómo se adaptan a las tendencias y exigencias cambiantes, como la digitalización y el auge de la movilidad sostenible?

Estamos en constante formación y aprendizaje. Lo que hace solo 5 años te parecía impensable hoy es una realidad. Ahora la mayoría de nuestros potenciales clientes ya no entran por la puerta del concesionario, sino a través de nuestros canales digitales: se informan, consultan, preguntan y, cuando lo tienen claro, vienen a probarlo.

¿Cómo ven a Grupo La Grajera dentro de diez años? ¿Qué objetivos les gustaría haber alcanzado y cómo planean seguir en el mercado de la automoción?

Buscamos ser grupo referente en nuestros mercados, en automoción, movilidad con un crecimiento de calidad, sin limitaciones y manteniendo al cliente, proveedor y empleado en el centro. Miramos a largo plazo y actuamos en el día a día para llegar a nuestro objetivo.







Ahora la mayoría de nuestros potenciales clientes ya no entran por la puerta del concesionario, sino a través de nuestros canales digitales: se informan, consultan, preguntan y, cuando lo tienen claro, vienen a probarlo.

VO LEXUS UX HÍBRIDO AUTO DIRECTO





FICHA DEL CLIENTE

# Termoburgos

HABLAMOS CON: Rodrigo Alonso (Gerente - Director de Ventas)

Desde su fundación en 2004 Termoburgos ha consolidado su posición en el mercado de la fontanería, calefacción y climatización con una fuerte red de distribución y puntos de venta en Burgos y Palencia, distinguiéndose gracias a su trato cercano y humano, su profesionalidad y su compromiso, tanto con el cliente, como con su extensa red de proveedores. Un modelo de negocio basado en la excelencia del servicio y en la actualización constante, integrando las últimas tecnologías en todos sus procesos y apostando por soluciones energéticas sostenibles.

**DIRECCIÓN:** Pol. Ind. Inbisa Landa, Ctra N-I, Km 234, 09001 (Burgos)

**TELÉFONO:** +34 947 26 56 46

**MAIL:** [termoburgos@termoburgos.com](mailto:termoburgos@termoburgos.com)

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

**¿Podría contarnos cómo comenzó la empresa y los valores que la han sostenido en estos años de trayectoria?**

En el año 2004, y tras 25 años en el sector, Nicolas Alonso, Director General de la compañía, emprende la aventura de crear Termoburgos, almacén de distribución de material de fontanería, calefacción y climatización. Bajo el lema "Mucho más que distribuidores" ofrecemos servicios de asesoramiento y suministros para instalaciones de profesionales del sector calefacción, con puntos de venta en Burgos y Palencia, pero con una red de distribución mucho más amplia. Nos definen valores como profesionalidad, calidad del servicio y satisfacción y cercanía con el cliente, nuestro éxito depende de la dedicación constante a estos valores.

**¿Qué creen que diferencia a Termoburgos de otras empresas del sector de la distribución de productos térmicos y de fontanería?**

Nos diferencia, sobre todo, el trato humano y cercano, así como un amplio stock de material sumado a una fuerte red de transporte. Además, contamos con un equipo altamente especialización y profesional, así como una amplia red comercial y un departamento técnico que nos permite estar a la última en todas las novedades que aparecen en el sector.

**¿Cuáles son los productos y servicios que tienen mayor demanda y cómo han evolucionado a lo largo de estos 20 años?**

Sobre todo, todos los generadores de calor, desde calderas de gas y gasoil, calderas de biomasa, para instalaciones con radiadores, hasta llegar a hoy en día con el suministro para instalaciones de bomba de calor con suelo radiante.

**¿Cómo ha evolucionado Termoburgos para adaptarse a los cambios y demandas del sector, especialmente en tecnología y sostenibilidad?**

Con una formación continua mediante cursos con proveedores, para los departamentos de ingeniería, comercial y compras, así como formación interna para el resto de los departamentos que componen la empresa. A nivel de personas, también hemos cubierto las necesidades de los clientes, cubriendo todos los puestos de la empresa con más personal, para poder dar una mayor atención a nuestros clientes. En cuanto stock, lo hemos incrementado para ser más resolutivos e inmediatos, así como el haber ampliado el número de vehículos que componen nuestra flota.

**¿Cómo seleccionan sus proveedores y qué importancia tiene para ustedes mantener una buena relación con ellos?**

Siempre hemos sido de la idea de rodearnos de los mejores proveedores y primeras marcas. Esa idea nos reporta mayor fortaleza e imagen de marca, así como mayor fiabilidad de cara a posibles incidencias. Si son importantes nuestros clientes, también lo son nuestros proveedores, ya que vamos de la mano para alcanzar juntos las metas.





¿De qué forma están integrando nuevas tecnologías en sus operaciones o en la oferta de productos?

Para nosotros integrar nuevas tecnologías en la gestión diaria y en las operaciones es una prioridad. Estamos avanzando continuamente en la digitalización de todas las áreas de la empresa, desde la gestión de compras y el control de inventarios, hasta el área de ventas y los programas de cálculo para instalaciones. Destacamos, especialmente, la optimización del almacén, que nos permite mejorar la eficiencia en la gestión de pedidos.

**Siempre hemos sido de la idea de rodearnos de los mejores proveedores y primeras marcas. Esa idea nos reporta mayor fortaleza e imagen de marca, así como mayor fiabilidad de cara a posibles incidencias.**

Desde su perspectiva, ¿cómo creen que evolucionará el sector de los sistemas térmicos y de fontanería en los próximos años?

Con todos los cambios que está habiendo todo indica que la evolución va orientada hacia la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente, la tendencia hacia las energías renovables y el autoconsumo y, por supuesto, la eficiencia energética.

Con la nueva normativa de autoconsumo, ¿cómo han visto el interés de sus clientes en esta área y qué soluciones están ofreciendo?

Quizás sea un producto más orientado a lo eléctrico, pero, aun así, hemos sacado ciertas operaciones domésticas combinadas con generadores de calor como aerotermia o bomba de calor. Bien es cierto que los clientes están cada vez más informados sobre los beneficios económicos y ambientales de estas tecnologías, lo cual es muy positivo, ya que buscan soluciones de calidad que puedan adaptarse a sus necesidades específicas.






**Los clientes están cada vez más informados sobre los beneficios económicos y ambientales de estas tecnologías, lo cual es muy positivo, ya que buscan soluciones de calidad que puedan adaptarse a sus necesidades específicas.**



FICHA DEL CLIENTE

# Mercedes-Benz Ondo

HABLAMOS CON: Blanca San Vicente (Gerente)



Desde Vitoria, Mercedes-Benz Ondo lidera la transición hacia la movilidad sostenible en Álava con una completa oferta de vehículos eléctricos de la gama EQ, pensados para responder a las necesidades diarias de particulares y empresas. En sus instalaciones de Alto de Armentia, dónde está las exposiciones de ventas y el taller de turismos, este concesionario combina tecnología avanzada y un servicio al cliente personalizado ayudando a los conductores a dar el salto a lo eléctrico de forma cómoda y sin complicaciones. En las instalaciones de Gamarra están los talleres de vehículos industriales, de camiones y carrocías. La geografía del entorno, con trayectos llanos y distancias cortas a otras localidades, montaña o playa, favorece el uso de estos vehículos al permitir que los conductores aprovechen al máximo su autonomía.

**DIRECCIÓN:** C/ Alto de Armentia, 26.  
01007 Vitoria-Gasteiz (Álava)

**TELÉFONO:** +34 945 128 600 / +34 679 166 706

**WEB:** [www.mercedes-benz-ondo.es](http://www.mercedes-benz-ondo.es)

### ¿El vehículo eléctrico es una opción para todos?

Para la mayoría de la gente, la clave es contar con un punto de carga en el garaje. Si lo tienes, entonces un altísimo porcentaje de la población podría beneficiarse de un coche eléctrico, ya que la mayoría de nosotros usamos el coche para trayectos diarios de menos de 200 km. Además, los viajes largos son esporádicos, así que el uso de puntos de carga pública será ocasional.

Si el vehículo eléctrico puro no es idóneo para nosotros todavía, Mercedes dispone de opciones intermedias como el vehículo híbrido enchufable con autonomías eléctricas de hasta 100 kms. y motor de combustión, o vehículos con tecnología Mild Hybrid con etiqueta ECO.

### ¿Y en el caso de las empresas? ¿Es viable electrificar las flotas?

Para las empresas es importante analizar el tipo de trayectos que se realizan y si se puede disponer de puntos de carga en la base de operaciones. Con estos factores a favor muchas empresas podrían optar por electrificar una parte de su flota.

### ¿Cómo se realiza la carga de un vehículo eléctrico y cuánto tiempo lleva?

La carga en casa se realiza en corriente alterna a potencias de entre 3,7 y 7,4 kW/h, según la tarifa contratada. En entornos industriales, esta puede llegar hasta 22 kW. Los cargadores públicos ofrecen carga en corriente alterna y, en algunos casos, de carga rápida en continua. Por ejemplo, nuestros vehículos Mercedes pueden cargar hasta 22 kW/h en alterna y hasta 200 kW/h en continua, y la carga hasta un 80% en un cargador rápido puede tardar solo entre 20 y 30 minutos.

### Comparado con el repostaje de combustible, ¿qué diferencias hay en tiempos de carga?

En un viaje largo es posible que debamos parar unos minutos más para recargar, pero en un cargador rápido es suficiente con 20-30 minutos, lo que lleva tomarse un café. A cambio, para el día a día, olvidamos la gasolinera: cargamos el coche en casa mientras dormimos o incluso en el trabajo, ahorrando tiempo y dinero.

### ¿Por qué considera que Vitoria y su entorno son ideales para el uso del vehículo eléctrico?

La orografía llana de Vitoria y alrededores ayuda a mejorar la autonomía de los vehículos eléctricos. Las grandes ciudades, la playa, el monte y las estaciones de esquí están a menos de 150 km, lo cual entra dentro de los rangos de autonomía de los vehículos eléctricos de la gama EQ de Mercedes-Benz.

### ¿Es fácil planificar viajes con vehículos eléctricos?

Sí, muy fácil. En Mercedes-Benz el sistema de navegación permite planificar rutas indicando la carga mínima que queremos mantener y la carga deseada al llegar al destino. El sistema nos sugiere dónde parar a cargar, cuánto





tiempo llevaría y el coste aproximado. Solo hay que seguir las instrucciones.

#### ¿Cuánto cuesta recorrer 100 km en un coche eléctrico?

Con carga doméstica, el coste ronda 1,4 € cada 100 km. En puntos de carga públicos o de carga rápida el coste varía según las tarifas del proveedor de energía, pero el precio por kilómetro sigue siendo mucho más económico que el de los vehículos de gasolina o diésel.

#### ¿Cómo pueden los propietarios instalar un punto de carga en casa?

En un garaje comunitario solo es necesario informar al presidente de la comunidad, sin requerir aprobación de la junta de propietarios. Mercedes-Benz Ondo, a través de un acuerdo con Iberdrola, se encarga de instalar el Wallbox en tu garaje, y en la mayoría de los casos la instalación es gratuita con la compra del vehículo.

#### ¿Qué ventajas ofrece el mantenimiento de un coche eléctrico?

Los vehículos eléctricos no requieren cambios de aceite, filtros ni caja de cambios, lo que reduce los costes de mantenimiento. Mercedes-Benz recomienda una revisión

anual para asegurar que el vehículo y la batería están en condiciones óptimas. En Ondo ofrecemos acuerdos de mantenimiento, asistencia 24 horas, garantía de movilidad y otros servicios para una experiencia completa.

#### ¿Qué beneficios fiscales y subvenciones existen para quienes compren un coche eléctrico?

Los vehículos eléctricos están exentos del Impuesto de Matriculación y en ciudades como Vitoria obtienen una bonificación del 50% en el Impuesto de Circulación. También existen subvenciones del Plan MOVES III que pueden llegar a 5.000 € al achatarrar un vehículo antiguo. Además, en Álava, las empresas y autónomos pueden deducir hasta un 30% del coste del vehículo y del punto de carga en sus impuestos, los autónomos también tienen más deducciones en IRPF.

En vehículos industriales de menos de 3.500 kg de MMA las ayudas pueden llegar a ser de entre 7.000 a 9.000€

El coste de un vehículo eléctrico actualmente, sumando los descuentos en la compra que ofrece Mercedes, las subvenciones de MOVES III, las deducciones fiscales y los posteriores ahorros en consumos puede ser una opción interesante también en el aspecto económico.





**El coste de un vehículo eléctrico actualmente, sumando los descuentos en la compra que ofrece Mercedes, las subvenciones de MOVES III, las deducciones fiscales y los posteriores ahorros en consumos, puede ser una opción interesante también en el aspecto económico.**







Nuestro compromiso es estar cerca de ti y ganarnos tu confianza. Con el respaldo internacional de ETL GLOBAL, ofrecemos **soluciones a medida para convertir tus retos en oportunidades.**

Y lo hacemos de la única manera que sabemos hacerlo: poniendo a tu disposición nuestra experiencia en **asesoramiento y consultoría legal, fiscal, contable, mercantil, laboral y recursos humanos** para que puedas ejercitar tu profesión con la tranquilidad de saber que, a nuestro lado tu negocio cuenta con un asesoramiento de calidad.



# Soluciones globales *por y para profesionales*

## Especialización en diferentes sectores productivos

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





# 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 50 países, ETL GLOBAL ha ido integrando firmas y profesionales de prestigio en nuestro país con el objetivo de convertirse en un referente para la pequeña y la mediana empresa tal y como ya lo es en Alemania y Centroeuropa.

De origen alemán y con más de 140 despachos repartidos en el territorio español, **ETL GLOBAL** ocupa la 5ª posición en los rankings de facturación de empresas de servicios profesionales y el 9º puesto en el ranking de servicios legales (*Diario Expansión y Expansión Jurídico*, mayo 2024).

**ETL GLOBAL** es el líder en Europa con más de 440.000 clientes situándose en la 7º posición a nivel europeo y en el puesto décimo quinto a nivel mundial (*International Accounting Bulletin*, marzo 2024).