

# BK Magazine 09

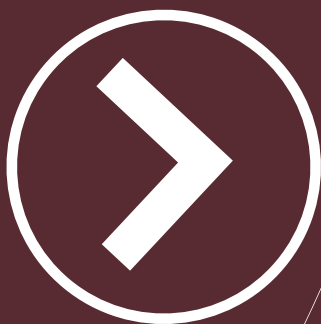
julio 2015



ENSAMBLAJES FERRI



RESTAURANTE  
OLARIZU



Laboral  
Contable  
Fiscal  
Jurídica  
Mercantil  
Protección de datos  
Empresa Familiar  
Seguros  
Proyectos estratégicos  
Patentes y Marcas

**BK**  
consulting S.A

# Sumario

**BK Magazine es una publicación de  
BK Consulting S.A**

## **Delegaciones Alava**

C/ Beato Tomás de Zumárraga, 5-7-9-15 bajo:  
20 bajo y 20 A, 1º  
C/ Sancho el Sabio, 27 bajo  
01008 Vitoria-Gasteiz  
Tel.:945 155139 Fax:945 155539  
info@bkconsulting.es

## **Delegación Madrid**

C/ Velázquez, 18, 6º dcha  
28001 Madrid  
info@bkconsulting.es

## **Delegación Gipuzkoa**

C/ Navarra Oñatz, 7 bajo  
20115 Astigarraga  
info@bkconsulting.es

## **Delegación Navarra**

C/ Etxesakan, 28  
31180 Cizur Mayor  
info@bkconsulting.es

## **Delegación Málaga**

Urbanización Costa Naguales II-III  
Portal 3 bloque 4- M  
Carretera Nacional 340, km 179  
29600 Marbella  
info@bkconsulting.es

## **www.bkconsulting.es**

Coordina: R punto E.  
Tel.: 653820308

<b>Editorial.....</b>	<b>3</b>
<b>En primera persona.....</b>	<b>4</b>
<b>Noticias área fiscal BK.....</b>	<b>8</b>
<b>Noticias área laboral BK.....</b>	<b>10</b>
<b>Noticias BK.....</b>	<b>12</b>
<b>Noticias área jurídica BK.....</b>	<b>14</b>
<b>Nuestros clientes cuentan .....</b>	<b>15</b>

Inmersos de lleno en el verano no hemos querido dejar pasar la oportunidad de acercarnos a vosotros a través de una nueva edición de BK Magazine para trasladaros un buen número de contenidos en clave positiva.

Como en cada número, os acercamos las novedades que se han generado en las distintas áreas de trabajo de BK Consulting y las noticias de alcance respecto a vuestra gestión diaria.

Sabéis además que estamos a vuestra disposición en nuestras oficinas para cualquier consulta particular que queráis realizar sobre las informaciones que aquí se desarrollan u otros asuntos.

Además en este número nos acercamos en profundidad a la asociación Gasteiz On. Su presidenta Marta Bengoechea, nos pone al corriente a la salud del

comercio en la capital alavesa así como de las iniciativas que Gasteiz On tiene previsto poner en marcha en las próximas semanas.

Hemos estado también con Estibaliz Maestre de Ferri quien nos ha contado las claves en las que esta industria se está moviendo en estos momentos apostando por la inversión y la innovación.

Y terminamos el recorrido de este estival BK Magazine de la mejor manera posible charlando con la responsable del restaurante Olarizu, Leire Asarta y hablando como no puede ser de otra forma de exquisita gastronomía que puede desgustarse a diario en su local.

Esperemos que estos contenidos sean de vuestro agrado y nos emplazamos a después del verano.

¡Feliz verano a todos!



MARTA BENGOCHEA

PRESIDENTA DE GASTEIZ ON

“Las instituciones deben analizar  
pormenorizadamente cualquier decisión”



## ¿Qué ofrece Gasteiz On al comercio?

La asociación ofrece muchas cosas y muy prácticas para el sector. desde una sede con profesionales siempre dispuestos a atender cualquier consulta, resolver una duda, gestionar subvenciones y resolver incidencias municipales hasta una organización potente que puede dirigirse a las instituciones y entidades para defender los intereses y necesidades del comercio y de los comerciantes. Unas necesidades que Gasteiz On identifica a través de la constante comunicación con los socios.

Pero es que, además, Gasteiz On es una organización que trabaja en la dinamización de las diferentes zonas comerciales, en la promoción de los negocios (establecimientos comerciales, hosteleros o de servicios) con objeto de facilitarles presencia, visibilizarlos y mejorar sus ventas. Y, todo ello, sin olvidar nuestra labor de apoyo a la mejora de la competitividad de los negocios, especialmente en todo lo relacionado con la gestión y tecnología, aspecto en el que ya hemos puesto en marcha una plataforma de ventas por internet, descubrevitoria.com; un programa de fidelización, Gasteiz On Sorteos; cursos de formación e introducción a las TIC, etc.

## ¿Qué momento vive el comercio en Vitoria-Gasteiz?

El comercio vive un momento muy delicado, una larga crisis cuyos peores efectos se están viviendo ahora,

pero con muchas ganas de que los datos positivos que empiezan a apuntarse en la industria y otros sectores de la economía de nuestra ciudad se reflejen también en el comercio. Aunque lo más importante, y creo que debo destacarlo, es que a pesar de esos datos, de esta dramática crisis, el sector ha mantenido el empleo. El comercio ha vivido caídas de ventas de hasta el 40% en algunos negocios y, a pesar de todo, ha mantenido el empleo. Actualmente el sector comercial y hostelero de Vitoria emplea a unas 10.000 personas y representa el 12% de nuestro PIB

## El comercio ¿siempre está en crisis?

No en absoluto. El comercio, como otros sectores, ha tenido momentos buenos e incluso muy buenos. Como experiencia personal yo podría decir que mi primer empleo al terminar la carrera fue en la empresa privada. Estuve dos años trabajando como ingeniera y mis ingresos eran estables,





pero veía como estaba creciendo el sector comercial, con larga tradición en mi familia, y en 2005 opté por dar el salto. Hasta 2008 se vivieron unos años magníficos y el sector comercio siguió subiendo. A partir de ese año nos empezó a azotar la crisis que perdura hasta hoy.

En la medida en que las tendencias, los hábitos de consumo y los entornos urbanos varían, el comercio también sufre transformaciones. Son muchos y muy distintos los factores que marcan las fluctuaciones, pero al igual que cualquier otro sector (banca, construcción, industria...) una crisis como la que sufrimos lo desestabiliza todo.

### **Nuestra ciudad ha perdido comercios emblemáticos ¿podemos hacer algo?**

Hay una preocupante falta de relevo generacional porque a los jóvenes les puede dar la impresión, a mí me pasó, de que una tienda es solo despachar. Pero no es así, y cada vez somos más conscientes de que, como todo en la vida, el comercio evoluciona con la sociedad y que incluso los negocios más tradicionales acaban actualizándose, avanzando en sus formas de gestión y adaptándose a las nuevas formas de trato al cliente. Como co-

merciante, me gusta apuntar a mis colegas que tenemos que tener inquietudes por crecer y mejorar, pero como cliente les quiero transmitir a nuestros conciudadanos que tenemos que cuidar, incluso mimar, esos comercios. A las instituciones les pediría que sean conscientes de que cualquier movimiento urbanístico puede desencadenar un efecto mariposa para el comercio, por lo que sus actuaciones deben partir de un estudio previo muy cuidadoso sobre las consecuencias que puede provocar una decisión suya.

### **¿Por qué debemos comprar en el pequeño comercio?**

Debemos comprar donde nos guste por su oferta, su trato, su asesoramiento y su calidad, pero deberíamos tener en mente el compromiso que el pequeño comercio tiene con su entorno y todo lo que aporta a su ciudad. El comercio urbano paga sus impuestos en Vitoria-Gasteiz colaborando así en su desarrollo, ilumina diariamente nuestras calles, aporta vida, entretenimiento y alegría, hace de ellas entornos agradables y seguros, provee de bienes y servicios a los ciudadanos y, por otro lado, ofrece a sus clientes cercanía, asesoramiento de confianza y, muchas veces, la amistad que nace de una relación más estrecha, del conocimiento de los gustos de sus vecinos y de la confianza. Factores, todos ellos, fundamentales para que el proceso de compra sea un acto agradable y satisfactorio.

## Próximas iniciativas de Gasteiz On

Ya estamos plenamente metidos en la campaña de verano que incluye la feria de rebajas, los Txiko Txokos para el entretenimiento de los más pequeños, la Fiesta del Comercio Gasteiz On, campaña turística de negocios abiertos en agosto y pintxos estrella de nuestra hostelería y estamos

trabajando también en las próximas ediciones de Magia en los Comercios, Pasarela Gasteiz On temporada otoño-invierno. Sin olvidar, el trabajo de promoción de las ventas en los pequeños comercios mediante sorteos, la puesta en marcha de una intranet y la dinamización de la plataforma DescubreVitoria.com



## EN CLAVE PERSONAL

### Lugar de nacimiento

Vitoria - Gasteiz

### Un lugar para escaparse

Las Landas

### Una película

Me gustó muchísimo, "Intocable" y también "Malditos bastardos". Nunca me aburro de ver "Kill Bill" y me encanta cualquier película de Leo Dicaprio

### Un libro

"Quién se ha llevado mi queso" de Spencer Johnson, siempre que lo releo me hace repensar las cosas. De hecho la semana pasada compré la versión infantil y actualmente se lo cuento a mis hijas, porque estoy convencida que no hay que aferrarse a nada, si somos capaces de improvisar y de asumir con naturalidad los cambios, nos evitamos las frustraciones y somos más felices.

### Un deseo cumplido

Ser madre de familia numerosa

### Un deseo por cumplir

Desarrollarme profesionalmente hasta donde considero que puedo llegar.

## LA RETRIBUCION DE LOS ADMINISTRADORES: ASPECTOS FISCALES, MERCANTILES Y LA IMPORTANCIA DE LA CERVEZA MAHOU

Que hay al menos tantos administradores como sociedades, e incluso más de los primeros que de las segundas es algo que resulta obvio pero lo que ya no lo es tanto es cómo han de ser retribuidos, si se les retribuye por su labor de administrador o por el trabajo que prestan a la sociedad, si se puede pagar a un administrador sí y a otro no, quién decide sobre el sueldo del administrador,... y aunque, nos pueda parecer otra obviedad, si el sueldo del administrador es fiscalmente deducible en el Impuesto sobre Sociedades de la empresa que les paga o si, a raíz de la llamada "Doctrina Mahou" o "Doctrina del vínculo" la retribución del administrador en muchos casos al no estar prevista en los estatutos sociales no es obligatoria para la empresa y, por tanto, si se satisfacen estas cantidades estos pagos fiscalmente tienen la calificación de liberalidades y, en consecuencia, como las multas o sanciones no son gastos fiscalmente deducibles.

Yendo al primer bloque de cuestiones planteadas, desde un punto de vista mercantil la retribución de los administradores es algo que como tal ha de decidir la propia Sociedad. Y esto ¿qué significa?, pues principalmente tres cosas. La primera es que como el cargo de administrador es "naturalmente gratuito" si se decide que sea retribuido esto deberá de recogerse en los estatutos

sociales de la empresa. Así, en los estatutos además del carácter gratuito o retribuido del cargo, caso de ser retribuido ha de recogerse la modalidad de retribución, las cuales son variadas y abiertas, no limitadas a las que se enumeran a continuación, entre las cuales la Ley de Sociedades de Capital recoge: asignación económica fija (un sueldo), dietas de asistencia (solo para el caso de Consejos de Administración), participación en beneficios, retribución variable por consecución de objetivos, remuneración en acciones, indemnizaciones por cese (también conocidos como "blindajes") o aportaciones a sistemas de ahorro o previsión.

El límite de estas remuneraciones viene establecido por el concepto jurídico indeterminado de que mantenga una "proporcionalidad razonable" entendiéndose que han de ponerse en relación en este punto, cuestiones tales como la importancia de la empresa, la situación económica del momento o estándares comparables.

Recogido, lo anterior en los estatutos sociales de la mercantil correspondiente, corresponderá a la Junta General determinar la cuantía de la retribución del Órgano de Administración, bien de forma individualizada o de forma global, siendo en este segundo caso función de los administradores el concretar las asignaciones retributivas correspondientes. Como novedad de la Ley 31/2014 de modificación de la Ley de Sociedades de Capital ya no es preciso que anualmente tenga que pronunciarse sobre esta cuestión sino que vale lo aprobado en tanto en cuanto no se revoque.

### ¿PUEDE RETRIBUIRSE A UNOS SÍ Y A OTROS NO?

Siendo esto el "abecé", cuestiones como la de, en el caso de haber más de un administrador en una sociedad ¿puede retribuirse a unos sí y a otros no? La pregunta planteada



en términos generales ha de responderse en términos igualmente generales de forma negativa, pero entrando más en detalle, y siendo esto así, sí cabe retribuir a un administrador por el desarrollo de funciones ejecutivas, como en el caso de los consejeros delegados, y no retribuir a los que no desempeñen estas funciones.

Por tanto, como hemos visto, el concepto por el que se retribuya al administrador será la llave y la clave para la consecución de un correcto régimen retributivo en este ámbito, debiendo diferenciar si la retribución se hace por el desarrollo de funciones ejecutivas, por formar parte del Órgano de Administración o si simplemente se le está retribuyendo por la prestación de su trabajo a la sociedad, al margen de su condición de administrador, y por tanto por su condición de trabajador.

### DOCTRINA MAHOU

En la segunda parte de las cuestiones suscitadas al inicio del artículo se hablaba del componente fiscal de las retribuciones de estas cantidades desde el punto de vista de la empresa pagadora y su Impuesto sobre Sociedades, y es que parece que tras años de incertidumbre –si bien es cierto que más en el ámbito de la AEAT fuera del País Vasco- con la nueva redacción dada al artículo 15.e) de la Ley 27/2014 del Impuesto sobre Sociedades se viene a superar definitivamente la llamada Doctrina Mahou o del Vínculo. Esta Doctrina del Vínculo era una construcción teórica formulada por los Tribunales en una serie de sentencias contra la Cervecera Mahou en la que se venía a defender que el carácter mercantil del administrador prevalecía sobre el componente laboral de las retribuciones laborales que se pudieran percibir. Esto supone que si cualquier administrador recibe alguna retribución de la empresa para la que trabaja, a efectos fiscales, su sueldo no tiene un carácter laboral sino mercantil y por tanto, para que tal retribución resulte debida por la sociedad, como hemos visto antes, ha de

estar prevista en estatutos. Si esto no ocurre –el que recoja el carácter retribuido del Administrador en los estatutos sociales-, y dado la naturaleza gratuita de los administradores, qué interpretaban los Tribunales y aplicaba la AEAT al respecto, pues ni más ni menos que la empresa al pagar al Administrador sus emolumentos lo está realizando sin estar formalmente obligada a ello de tal forma que en tal comportamiento, siguiendo la composición doctrinal aludida, cabe apreciarse un animus donandi o una liberalidad, y como tal no resulta ese gasto fiscalmente deducible en el Impuesto sobre Sociedades de la empresa.

Aunque pueda parecer difícil de creer esta cuestión, hasta la aprobación de la nueva Ley del Impuesto sobre Sociedades que ha entrado en vigor desde 2015, ha supuesto un caballo de batalla importante fuera de los Territorios Forales si bien parece, que ya con esta adaptación normativa ha sido definitivamente aparcada la Doctrina Mahou.

Concluir diciendo que si es administrador y recibe una retribución de naturaleza salarial o como contraprestación por sus funciones de administrador, desde éste 2015 ya puede estar más tranquilo, su empresa podrá deducirse su gasto sin un riesgo aparente de que la Hacienda pueda considerar que la empresa está teniendo una liberalidad con su administrador, lo cual no quita para que si hace tiempo que no revisa sus estatutos sobre este punto, aprovechando este artículo, lo haga. Y tan importante como lo anterior, si es Administrador de una sociedad, percibe retribuciones y le gusta la cerveza, puede seguir bebiendo Mahou ya que parece que los efectos nocivos fiscales derivados de esa doctrina han sido, finalmente, superados.



Álvaro Zulaica Azofra  
ÁREA FISCAL

## III ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (AENC)

El Pacto Salarial, oficialmente conocido como III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) para los años 2015, 2016 y 2017, se firmó el pasado lunes 8 de junio de 2015, tras cinco meses de negociaciones para su redacción.

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), junto con las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT) llegaRON finalmente a un acuerdo rebautizado por los protagonistas como “el pacto salarial de la recuperación” y establece las cuantías de las subidas salariales para los próximos años.

### Objetivo del Acuerdo

El objetivo del acuerdo según se recoge en el capítulo tercero del texto, las Organizaciones firmantes declaran la intención de llevar a cabo, durante su vigencia, una política salarial que contribuya

de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas españolas, siempre que la realidad económica de los sectores y/o empresas lo permita.

En este sentido, el acuerdo destaca la negociación colectiva como el instrumento adecuado para establecer la definición de los criterios de una estructura salarial que sea adecuada a la realidad sectorial y empresarial, y según el contexto económico actual llegan al siguiente acuerdo:

### Topes a las subidas salariales con diferentes interpretaciones

“Los salarios negociados en los próximos años deberían comportarse de acuerdo a las siguientes directrices: Incremento salarial para el 2015 de hasta 1%, incremento salarial para el 2016 de hasta el 1.5% y para determinar el aumento a aplicar a los salarios negociados en los Convenios colectivos para el 2017, se tomará como referencia la evolución del PIB en 2016 y el cuadro macroeconómico del Gobierno para el 2017.”, así se redacta el artículo en materia de estructura salarial.

Tras su firma, las confederaciones signatarias ponen de manifiesto los desacuerdos mantenidos, por un lado, los Sindicatos insisten en que la subida salarial es de “carácter obligacional y vinculante”, mientras que la Patronal pone de manifiesto que las subidas no tienen por qué alcanzar estos porcentajes y que los criterios y recomendaciones no tienen carácter obligatorio para los negociadores de Convenios dependiendo de las “circunstancias” de sectores y empresas.

En definitiva, serán los negociadores de cada Convenio los que finalmente deci-

dan si llegan o no a estos topes, en función de la "realidad" de cada empresa, sector y actividad.

En materia salarial y a diferencia del caduco II AENC que no alcanzó todos sus objetivos propuestos, se establece una cláusula de garantía salarial para evitar que los salarios pierdan poder adquisitivo si suben los precios, aplicándose a si la inflación de 2015 y 2016 es superior a 2.5%.

Además el acuerdo dedica diversos apartados en materia de contratación, de formación y cualificación, y Seguridad y Salud en el trabajo entre los más destacados.

### **Cifras 2015 Negociación de Convenios Colectivos**

Resulta interesante aportar determinados datos en materia de Negociación y Convenios Colectivos, cuando se acuerda el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC):

- Cerca del 80% de las relaciones laborales actuales tienen como marco regulador un convenio colectivo. Hay en la actualidad una larga lista de Convenios que estaban esperando el tardío pacto para ser redactados como es el caso de la Banca, la Consultoría, la Industria Química y la Madera.
- Según cifras provisionales del Ministerio de Empleo la subida media pactada en los convenios Colectivos negociados de enero a abril de este año es del 0.71%, lo que se encuentra más o menos en la línea con el III AENC.
- A 30 de abril de este año se habían registrado en total 783 convenios colectivos, un 16.8% más que en los

cuatro primeros meses de 2014.

- Siete de cada diez convenios registrados hasta abril recogían una subida salarial inferior al 1% y como dato relevante el 33.71% de los Convenios congelaban salarios.
- Por sectores, la mayor alza salarial pactada la registró la agricultura (+0.81%, seguida de la industria (+0.73%), los servicios (+0.69%), y la construcción (+0.50%).
- La estadística de Empleo revela además que hasta abril se registraron 679 inaplicaciones de Convenio, un 32% menos que en igual periodo de 2014.

### **Conclusiones**

Si bien el propio acuerdo según su artículo cuarto es de naturaleza obligacional, su objetivo es orientar la negociación de los Convenios Colectivos durante la vigencia del mismo, estableciendo criterios y recomendaciones para acometer en los procesos de negociación colectiva.

Nos vemos una vez más en la necesidad de llegar al consenso, al acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, para lograr el más justo de los pactos salariales, atendiendo a la coyuntura económica que afecta a cada sector y a las tendencias de mejora que se vislumbran en relación a los últimos datos económicos.



Blanca Castellano Rico  
DIRECTORA ÁREA LABORAL

## RESUMEN DE AYUDAS ABIERTAS 2015

### AYUDAS A LA CONTRATACIÓN

#### PROGRAMA LEHEN AUKE-RA:

Serán subvencionables los contratos en prácticas, de al menos 6 meses de duración, así como los contratos indefinidos a jóvenes mayores de 16 años y menores de 30 cuyo objeto sea el desempeño de puestos de trabajo en centros laborales radicados en la CAPV, celebrados con personas jóvenes.

El plazo para el inicio de dichos contratos será desde el 27 de Marzo de 2015 hasta el 30 de Noviembre del mismo año, la fecha de presentación finaliza el 20 de Noviembre de 2015.

Los contratos podrán ser a jornada completa o a jornada par-

cial; en este último caso, nunca inferior al 70% de la jornada laboral establecida.

La contratación deberá referirse a puestos de trabajo adecuados al nivel de estudios o de formación cursados por la persona contratada. En el contrato, deberá expresarse la titulación de la persona trabajadora, la fecha de inicio y, en su caso, fin del contrato y duración del mismo, así como el puesto a desempeñar.

La remuneración bruta anual deberá constar en el contrato y en el supuesto de contratos en prácticas no podrá ser inferior a las siguientes cuantías en función de la titulación académica **(1)**

Las contrataciones en prácticas e indefinidas deberán suponer creación neta de empleo sobre la plantilla total existente en la empresa en los 6 meses inmediatamente anteriores a la incorporación de las personas cuyo contrato se subvencionen.

El importe subvencionado por cada contrato en prácticas se determinará en función de la titulación académica del siguiente modo **(2)**

<b>(1) Titulación Académica</b>	Remuneración bruta anual mínima (incluidas pagas extras)
Titulación Superior y Grados Universitarios	18.000 €
Titulación de Grado Medio	15.200 €
Ciclos Formativos de Grado Superior (FP II)	13.000 €
Ciclos Formativos de Grado Medio (FPI) y Certificación de Profesionalidad	11.200 €

<b>(2) Titulación Académica</b>	Subvención
Titulación Superior y Grados Universitarios	4.500 €
Titulación de Grado Medio	3.800 €
Ciclos Formativos de Grado Superior (FP II)	3.250 €
Ciclos Formativos de Grado Medio (FPI) y Certificación de Profesionalidad	2.800 €

Estas cuantías se incrementarán en un 10% en el supuesto de contratos en prácticas, de al menos, 12 meses de duración.

En los contratos indefinidos se subvencionará el 50% del coste salarial (salario bruto anual incluidas las pagas extraordinarias) del primer año de contratación de la persona contratada, con el límite de 6.700€.

Todas las cuantías se incrementarán en un 10% adicional cuando los contratos se celebren con mujeres.

Las cuantías hacen referencia a contratos a jornada completa. En el supuesto de contratos a tiempo parcial, se ajustarán los importes en proporción a la jornada.

### **MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR:**

Subvencionar la contratación de personas inscritas como desempleadas, para sustituir a personas trabajadoras por cuenta ajena o a personas socias trabajadoras o socias de trabajo de sociedades cooperativas, que se hayan acogido a una excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijos o hijas o familiares, con un vínculo de parentesco de primer o segundo grado de consanguinidad, en situación de dependencia.

Igualmente se subvencionará la ampliación de la jornada laboral de una persona trabajadora anteriormente contratada a tiempo parcial para cubrir el puesto de una persona en excedencia o reducción de jornada.

En el supuesto de sustitución de personas trabajadoras por cuenta ajena que se hubieran acogido a la excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijos o de hijas o de familiares en situación de dependencia, el contrato de interinidad suscrito deberá tener una duración continuada mínima de 59 días naturales, así como suscribirse al menos por la misma jornada que estuviera pactada en el contrato de la persona sus-

tituida, en el caso de sustitución por excedencia, o por una jornada equivalente al porcentaje que se hubiera reducido, en el supuesto de sustitución por reducción.

Cuando se contrate a personas trabajadoras por cuenta ajena, los contratos de interinidad se subvencionarán hasta el 100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.

En el supuesto de contratación de personas socias trabajadoras o socias de trabajo de duración determinada por sociedades cooperativas, y los Estatutos de ésta hubieran optado por asimilar a sus personas socias trabajadoras o socias de trabajo a personas trabajadoras autónomas, a efectos de Seguridad Social, se subvencionará en cuantía equivalente a la cuota que resulte de aplicar el tipo de cotización por contingencias comunes, excluida la incapacidad temporal, sobre la base mínima de cotización.

Cuando los Estatutos de la sociedad cooperativa hubieran optado por asimilar a sus personas socias trabajadoras o socias de trabajo a personas trabajadoras por cuenta ajena, a efectos de Seguridad Social, se subvencionará hasta el 100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Si el contrato se suscribiera por una jornada laboral superior a la expresada en el contrato de la persona sustituida, o al porcentaje en que redujera ésta su jornada, la subvención se otorgará únicamente por la parte proporcional que se corresponda con la sustitución.



▶ Sandra Maldonado Rivera  
RESP. ÁREA SUBVENCIONES

## LA MÁS QUE ESPERADA ABOLICIÓN DE LAS TASAS JUDICIALES PARA LAS PERSONAS FÍSICAS

El pasado 27 de febrero, el Consejo de Ministros anunció la más que esperada abolición de las tasas judiciales para las personas físicas, cuya medida resultaba incluida en el Real Decreto Ley 1/2015, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social, aprobado y publicado en esa misma fecha en el Boletín Oficial del Estado.

Esta esperada medida pone fin parcial a la aplicación de la tan criticada Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, y en virtud de la cual, tanto personas físicas como jurídicas debían abonar un importe en concepto de tasa judicial que gravaba el ejercicio del derecho de defensa ante los Juzgados y Tribunales Españoles.

La vigencia de dicha normativa cesa parcialmente, como se dice, en tanto que únicamente excluye y omite la exigencia de pago de tasas para las personas físicas, manteniéndose idéntico requisitos para las PYMES y empresas que quieran acceder al sistema judicial.

De conformidad con lo refrendado por el propio Consejo de Ministros, la adopción de esta modificación responde a la necesidad de poner remedio y dar satisfacción a la desigualdad en el ejercicio del derecho de defensa que se había ocasionado

con respecto a las personas beneficiarias del Derecho a la Asistencia Jurídica Gratuita.

Sea cual fuere la razón y la motivación por la que se ha decidido poner fin a la referenciada exigencia de pago de tasa judicial, no debe olvidarse ni obviarse que, por medio de la aplicación de la controvertida tasa, se han recaudado, hasta noviembre de 2014, 564,4 millones de euros de los cuales, 126,3 millones corresponden a las propias personas físicas.

De conformidad con lo que en su día manifestó el Gobierno, el dinero recaudado por el sistema de tasas judiciales tenía como finalidad respaldar y financiar el sistema de Justicia Gratuita, como así se disponía en el propio artículo 11 de la Ley de Tasas.

En cualquier caso, la abolición de tasas judiciales no ha resultado igualmente beneficiosa para todos los agentes y litigantes, en tanto que, como se ha indicado anteriormente, únicamente beneficia y excluye a las personas físicas, manteniéndose su vigencia con respecto a las personas jurídicas.

El Ministerio de Justicia defiende su mantenimiento justificando que dichas tasas no son aplicables para gran parte de las reclamaciones formuladas entre empresas en las que la cuantía de la demanda no supera la suma de 2.000 €. En el mismo sentido, se defiende que las tasas se pueden utilizar como gasto deducible fiscalmente en el Impuesto de Sociedades, sin que ninguno de los dos argumentos resulte especialmente convincente a las que continúan siendo objeto de aplicación de la Ley de Tasas.



► Saioa Pérez Turrillas  
DIRECTORA ÁREA JURÍDICA

## ENSAMBLAJES FERRI

ESTIBALIZ MAESTRE, DIRECTORA GENERAL DE FERRI:

“Las dificultades se superan con esfuerzo compartido y avanzando todos los integrantes del proyecto en la misma dirección”



### ¿QUÉ LE QUEDA A FERRI DE SUS ORIGENES?

ENSAMBLAJES FERRI fue fundada en 1.973 a partir de las inquietudes de unos emprendedores que decidieron unir esfuerzos e ilusión para crear su propia empresa.

Tras unos años complicados, la empresa se desarrolla en campos como la carpintería metálica para la construcción y la cerrajería.

Queda patente la necesidad de dar el salto a unas instalaciones que puedan

suponer una mayor capacidad productiva y se produce así el traslado a las instalaciones actuales de 4.500 m<sup>2</sup> en el Polígono de Ali Gobeo.

Volviendo a la pregunta, de los orígenes pervive la ilusión, el carácter familiar y una parte de su equipo humano que ha ido madurando a lo largo de los años junto a la empresa.

### ¿QUÉ ES HOY?

Su fundador, Florentino Maestre fue consciente de la necesidad de diversificar y derivar hacia nuevas actividades. Por eso en la actualidad FERRI es una empresa de referencia dedicada a la Calderería Media-Pesada, la fabricación de Estructuras Metálicas y el Mantenimiento Industrial. Prueba

de su consolidación es la significativa cartera de clientes en sectores tan diversos como el aeronáutica, automoción, ferrocarril, bienes de equipo, químico ó construcción entre otros.

Continuando con la esencia del emprendedor, se mantiene la cultura empresarial del fundador y la tradición familiar a fin de garantizar la estabilidad de la Empresa y su proyección a futuro. Ante todo, se vela por la continuidad sin perder el marco de valores y principios que definen el carácter familiar de la Empresa.



### **ACABAN DE OBTENER UNA CERTIFICACION EUROPEA, ¿COMO QUÉ LES ACREDITA?**

La reciente obtención el pasado mes de mayo de la Certificación de nuestro Sistema de Gestión y del Marco CE de Componentes para Estructuras de Acero según la norma UNE EN 1090:1/2, expedida por BUREAU VERITAS no hace sino ahondar en la idea de la apuesta por la calidad de FERRI.

Esta acreditación lleva a dar cumplimiento a una Directiva europea de productos de Construcción que regu-

la las condiciones armonizadas para la comercialización de productos de Construcción.

Las ventajas de la disposición de este distintivo son numerosas, entre ellas destacan:

- se dispone de una Declaración y garantía por parte del fabricante de que el producto cumple con las exigencias de las Directivas y Normas armonizadas Europeas correspondientes a través del marcado CE.
- se dispone de la Declaración de las prestaciones o características de las estructuras metálicas fabricadas.

El alcance del control de producción en fábrica y producto engloba los componentes estructura de acero de clases de ejecución EXC1, EXC2 y EXC3. y los distintos grados de preparación (P1, P2 y P3).

### **HAY QUIEN APUESTA POR INVERTIR EN EPOCA DE CRISIS, ¿LO HA HECHO FERRI? ¿EN QUÉ?**

En base a unos objetivos establecidos por la Dirección junto con el reconocimiento de la necesidad de encontrar procesos y procedimientos más eficientes, se define una estrategia de inversión orientada fundamentalmente al lanzamiento de nuevos productos para cubrir nuevos mercados, mejorar la calidad del producto final, disminuir los costos de fabricación y aumentar la cuota de mercado.





En estos momentos, FERRI ha apostado por la inversión en nueva tecnología y maquinaria. La adquisición de una nueva máquina de corte por Plasma de Alta Definición, que viene a complementar la ya existente y la incorporación de una Columna para Soldadura por Arco Sumergido son claros ejemplos de la estrategia de inversión adoptada. Este Plan Estratégico permite que la empresa se actualice, crezca, tenga una mejora de procesos adecuada, sea más competitiva y obtenga una mejor productividad.

El proceso de Arco Sumergido permite depositar grandes volúmenes de



metal de soldadura de excelente calidad (tasas de deposición de hasta 50 kg/hr) a bajo coste para una amplia gama de aplicaciones. El sistema es totalmente automático y permite obtener grandes rendimientos en producción.

### ¿QUÉ HAN APRENDIDO CON LA CRISIS?

La crisis nos ha llevado a introducir el concepto flexibilidad en todos los ámbitos de la empresa. Es importante poner en valor la capacidad de todo el equipo de la Empresa para adaptarse a la cambiante situación de mercado, que se ha traducido en una mayor competitividad y resistiendo mejor la difícil coyuntura económica.

Las dificultades se superan con esfuerzo compartido y avanzando todos los integrantes del proyecto en la misma dirección. Desde aquí, agradecemos el empeño de todo el equipo humano pues entre todos hemos enfocado la crisis hacia oportunidades para mejorar y establecer una política de crecimiento con el objetivo de preservar la competitividad e invertir en innovación.

[www.ensamblajesferri.com](http://www.ensamblajesferri.com)  
Zorrostea Kalea (Vitoria)  
945 248562

## RESTAURANTE OLARIZU

**El Olárizu es uno de los restaurantes de referencia en Vitoria ¿por qué?**

Porque somos un equipo joven lleno de ilusión y a la vez con 15 años de trayectoria ascendente que nos avalan. Por ello día a día vamos mejorando para seguir así al menos 15 años más.

**Si tuviera que decir cuáles son las diferencias respecto al resto de la oferta ¿cuáles serían?**

La variedad, la flexibilidad de cara al cliente, el cariño y la cercanía.

En el día a día, el menú de

entre semana, la gran variedad de platos que tiene para elegir (20 de primero, 20 de segundo y 20 de postre nada menos!!!). Garantizamos que siempre hay algo que te guste.

Y en fin de semana ofertamos una variada carta, moderna pero con toques clásicos a su vez a un precio increíble, menús cerrados para cualquier tipo de evento y adaptados a cada cliente.

Además contamos con salones privados y diseño propio para eventos. Y algo muy positivo, la cercanía al centro de la ciudad y al recién inaugurado Palacio de Congresos Europa.

**¿Cuál es su plato estrella?**

Es muy difícil elegir entre tanto pero personalmente me quedaría con el lingote de foie, crema de queso y





manzana asada con reducción de Pedro Ximénez y pan de pasas y nueces. Este plato es realmente espectacular y es uno de los más demandados por nuestros clientes

También el foie a la plancha, cualquiera de las ensaladas, las colitas de cigala con ajo blanco...

### ¿Qué comería en su restaurante sí o sí?

Cualquier postre casero...desde un sorbete de arándanos ecológicos, pasando por un vasito de crema de arroz con leche.

### ¿Comemos bien en Vitoria?

Sin duda. Creo que hoy en día hay un nivel importante en la ciudad, de hecho fuimos elegidos Capital Gas-

tronómica por algo, aunque quedan cosas por hacer, sobre todo con el tema de atraer más turistas a la ciudad pero creo que vamos por el buen camino.

### ¿Qué es BK para el Olarizu?

Una empresa multidisciplinar con la que contar para cualquier asesoramiento. Gracias a todo el equipo por vuestro apoyo: Idoia, Carmen, Mónica, etc...

Web: [www.olarizu.com](http://www.olarizu.com)

Mail: [olarizu@olarizu.com](mailto:olarizu@olarizu.com)

Teléfono: 945 21 75 00

Dirección: C/ BEATO TOMÁS DE ZUMÁRAGA 54



258,65	459	658	3325	3254	14563	128
658	3325	3254	14563	128	258,65	459
3254	14563	128	258,65	459	658	3325
128	258,65	459	658	3325	3254	14563
459	658	3325	3254	14563	128	258,65
3325	3254	14563	128	258,65	459	658
14563	128	258,65	459	658	3325	3254
258,65	459	658	3325	3254	14563	128
658	3325	3254	14563	128	258,65	459
3254	14563	128	258,65	459	658	3325
128	258,65	459	658	3325	3254	14563
459	658	3325	3254	14563	128	258,65
3325	3254	14563	128	258,65	459	658
14563	128	258,65	459	658	3325	3254
258,65	459	658	3325	3254	14563	128
658	3325	3254	14563	128	258,65	459
3254	14563	128	258,65	459	658	3325
128	258,65	459	658	3325	3254	14563
459	658	3325	3254	14563	128	258,65
3325	3254	14563				
459	658	3325	3254	14563	128	258,65
3325	3254	14563	128	258,65	459	658
14563	128	258,65	459	658	3325	3254
258,65	459	658	3325	3254	14563	128
658	3325	3254	14563	128	258,65	459
3254	14563	128	258,65	459	658	3325
128	258,65	459	658	3325	3254	14563
459	658	3325	3254	14563	128	258,65
3325	3254	14563	128	258,65	459	658
14563	128	258,65	459	658	3325	3254
258,65	459	658	3325	3254	14563	128
658	3325	3254	14563	128	258,65	459
3254	14563	128	258,65	459	658	3325
128	258,65	459	658	3325	3254	14563
459	658	3325	3254	14563	128	258,65
3325	3254	14563	128	258,65	459	658
14563	128	258,65	459	658	3325	3254
258,65	459	658	3325	3254	14563	128
658	3325	3254	14563	128	258,65	459
3254	14563	128	258,65	459	658	3325
128	258,65	459	658	3325	3254	14563
459	658	3325	3254	14563	128	258,65
3325	3254	14563	128	258,65	459	658
14563	128	258,65	459	658	3325	3254
258,65	459	658	3325	3254	14563	128
658	3325	3254	14563	128	258,65	459
3254	14563	128	258,65	459	658	3325
128	258,65	459	658	3325	3254	14563
459	658	3325	3254	14563	128	258,65
3325	3254	14563	128	258,65	459	658
14563	128	258,65	459	658	3325	3254
258,65	459	658	3325	3254	14563	128
658	3325	3254	14563	128	258,65	459
3254	14563	128	258,65	459	658	3325
128	258,65	459	658	3325	3254	14563
459	658	3325	3254	14563	128	258,65
3325	3254	14563				

#### Delegaciones Alava

C/ Beato Tomás de Zumárraga, 5-7-9-15-20  
bajo y 20 A, 1º

C/ Sancho el Sabio, 27 bajo

01008 Vitoria-Gasteiz

Tel.:945 155139 Fax:945 155539

info@bkconsulting.es

#### Delegación Madrid

#### Delegación Guipúzcoa

#### Delegación Navarra

#### Delegación Málaga



abogados y asesores

www.bkconsulting.es