



'TRINCHERA INFINITA' SUENA A BUDAPEST



Pascal Gaigne y el equipo de Moriarti controlan desde Amezketla la banda sonora de la película **P46**

PLANES PARA QUEDARSE DE VACACIONES EN GIPUZKOA **P4**

Los trabajadores se implican cada vez más en dar continuidad a empresas en Gipuzkoa

Su entrada en el capital emerge como alternativa para asegurar la sucesión en la compañía

Las ventajas fiscales que proporciona el territorio incentivan a los empleados a plantearse dar el paso

La participación de los trabajadores en el capital de una empresa, mediante la adquisición de una parte mayor o menor de la propiedad, es una tendencia que progresa en Gi-

puzkoa como mecanismo para asegurar la continuidad de la compañía cuando encuentra dificultades para garantizar su sucesión. Las ventajas fiscales que ofrece el territorio

guipuzcoano suponen un incentivo añadido para que los trabajadores de cada empresa se planteen la posibilidad de dar el paso.

JULIO DÍAZ DE ALDA P38

«En Gipuzkoa se valora al cocinero, pero el camarero queda en segundo plano»

La Asociación de Hostelería de Gipuzkoa está visitando escuelas en Andalucía ante la falta de personal cualificado y formado que padece este sector en el territorio guipuz-

coano. La cultura gastronómica forma parte del ADN guipuzcoano, pero son pocos los que apuestan por dedicar su vida laboral a este sector.

AIENDE S. JIMÉNEZ P2

28A

La polémica lleva al debate electoral a un callejón sin salida

La controversia desatada sobre el debate electoral deja abierta la posibilidad de que se celebren dos, uno o incluso ninguno. **P28**

Colas en Biriattou.

El segundo día de la operación salida provoca retenciones de 10 kilómetros **P7**

Vanguardia médica.

El Colegio Oficial de Médicos de Gipuzkoa cumple 120 años como entidad pionera **P8**

TERRACOTTA WARRIORS
THE ARMY OF THE FIRST EMPEROR OF CHINA

PASAIAN DRUDE ZURE ZAIN

www.guerrerosterracota.com



TRADICIÓN EN SEGURA **P6**

Uno de los pasos de la procesión de Jueves Santo de Segura. :: JOSÉ MARI LÓPEZ

DEPORTES

«VAMOS A LUCHAR EN CADA PARTIDO COMO SI FUERA EL ÚLTIMO»

Diego Llorente
Jugador de la Real **P58**

Camp Nou
Sábado 20:45



LA REAL QUIERE REIVINDICARSE Y DAR LA SORPRESA CON EL BARÇA **P60**

Illunbe
Sábado 18:00



DELTECO GBC SE LA JUEGA EN ILLUNBE CON EL JOVENTUT **P66**

104 PÁGINAS		Cultura	46
Al día	2	Anuncios	57
Ediciones	14	Deportes	58
Opinión	22	▼	73
Esquelas	26	Cartelera	80
Política	28	Agenda	82
Economía	38	Televisión	84
Bolsa	41	Pasatiempos	90
Mundo	42	El tiempo	91

MAÑANA NO SE PUBLICA DV

EL DIARIO VASCO no se publicará mañana, día de Sábado Santo, como es habitual. En el ejemplar de hoy los lectores encontrarán toda la información de servicios (cartelera, farmacias, televisión...) del viernes y del sábado. Con la entrega de la revista Mujer Hoy, el precio del periódico es de 1,80 euros. Nuestros lectores podrán seguir informados como cada día y de manera permanente a través de diariovasco.com



Alcorta Forging es una de esas empresas guipuzcoanas en las que los trabajadores son propietarios de parte del capital. :: LOBO ALTUNA

La compra por los trabajadores cobra fuerza en la sucesión de empresas en Gipuzkoa

Las ventajas fiscales vigentes en el territorio animan poco a poco a ambas partes a dar el paso

Los expertos constatan que esta fórmula permite solucionar relevos que de otro modo serían muy complicados y el Gobierno Foral resalta el impulso al arraigo que supone

:: JULIO DÍAZ DE ALDA

SAN SEBASTIÁN. Poco a poco. Pasito a pasito, pero sin pausa. Así se empieza a consolidar en Gipuzkoa la fórmula de la compra (total o parcial) de las empresas por parte de sus propios empleados –no tiene por qué ser por parte de la totalidad de la plantilla– como solución a unos problemas de sucesión que empiezan a ser la norma en el territorio. Y es que muchas de las empresas (normalmente, firmas muy bien capitalizadas, con dinero en caja, producto y clientes) creadas hace ahora medio siglo, en medio de aquel ‘boom’ industrial que vivió Euskadi, no encuentran hoy quien tome las riendas al jubilarse sus dueños.

Los empresarios de antaño, merecedores de todo el reconocimiento posible por su esfuerzo, muchas veces personal, no siempre tienen

en su casa quien les suceda; bien porque los hijos se han dedicado a otra cosa, bien porque, sencillamente, éstos no existen. A esto se suma el fenómeno, que es más habitual de lo que pueda parecer, de que los protocolos de entrega del testigo o de, simplemente, ‘qué va a pasar mañana’ no existen, pues nadie se preocupó en hacerlos.

Así las cosas, y según explica la socia directora de Consultoría de Sayma, María Odriozola, la entrada en el capital de los trabajadores «comienza a apreciarse como una posibilidad real». Sobre todo, vistas las ayudas fiscales y las subvenciones que la Diputación Foral de Gipuzkoa ha puesto encima de la mesa para favorecer este fenómeno.

Según Odriozola, Sayma ha acompañado en los últimos tres años a una veintena de empresas del territorio en el camino que supone al menos analizar la participación de la plantilla como vía de sucesión.

Algunas operaciones salen y otras no, pero el asunto se mueve: «Es un fenómeno que no para de crecer una vez que se han superado ciertas dudas que existían en el territorio y que, por ejemplo, por puro desconocimiento ligaban esta polisibili-

dad al ámbito cooperativo».

Aún así, matiza que «es importante saber que no siempre esta ha de ser la solución, pues la salida puede llegar de la compra por parte de otra empresa, incluso de un competidor que te dé tamaño».

En la mayoría de los casos, afirma la responsable de consultoría de Sayma, la entrada de los trabajadores en su compañía se hace de forma gradual. Lo habitual es que sean los mandos intermedios o el equipo directivo quienes den el primer paso que, «claro está, suele darles algo de vértigo», añade.

Es esta, resalta, una posibilidad «real, y que se basa normalmente en la confianza entre el propietario o propietarios originales y los trabajadores». «Lo que está claro, en base a nuestra experiencia, es que el dueño, quien vende, también se plantea esto pensando que su empresa es la que es gracias al esfuerzo de los trabajadores a lo largo de los años, es algo que vemos mucho», dice. «Como también pasa que ese empresario sabe que es una buena manera de mantener viva la propia compañía dejando en ella a quienes la hacen funcionar», afirma.

La clave, subraya, es «preguntar-

se antes de nada quién, si es que lo hay en el seno de la empresa, puede liderar ese movimiento de sustitución, y después analizar muy bien por qué modelo se opta».

«Es más –advierte– no necesariamente se ha de hacer de una sola vez y lo que conviene es arrancar con una parte del capital y seguir después con el resto». «Eso sí –aclara– lo óptimo es que antes de que hayan transcurrido diez años se haya vendido el cien por cien del capital y el anterior o anteriores propietarios ya no estén en la propiedad».

El tránsito de recibir la nómina cada mes a ser responsable de la empresa es algo que, afirma Odriozola, «se ha de digerir». «Hay numerosos aspectos que no se conocen cuando se pasa de una a otra posición, y conviene estar informado y seguro», comenta la consultora, que desvela que algunas de esas cuestiones más espinosas para la plantilla son, por ejemplo, las relativas a la responsabilidad de los administradores, la pérdida de los derechos laborales o la incertidumbre por el retorno de la inversión.

Por eso resulta conveniente preparar las cosas despacio y tomando conciencia de lo que viene. Otro de

los capítulos que es imprescindible abordar en estos casos, insiste, es el de regular la posición, las responsabilidades y los derechos y deberes de cada una de las partes; más, si el proceso se prolonga durante algún tiempo. Y también, aclara, «el qué pasará cuando los nuevos propietarios vayan cumpliendo años y jubilándose y, por tanto, saliendo de la empresa».

Arraigo

Desde el Ejecutivo foral, su responsable de Hacienda, Jabier Larrañaga, asegura que «la participación es una magnífica herramienta para apuntalar no solo las empresas y los centros de decisión al territorio, sino también para amarrar el talento a los proyectos empresariales». «Es una estrategia que, por extensión, hace más fuerte al territorio y, por tanto, a todos», añade.

Idea con la que coincide la diputada de Promoción Económica, Ainhoa Aizpuru, quien insiste en que «gracias a la participación se consigue que las empresas sigan en el territorio y, aún más, la propia sostenibilidad del tejido productivo».

¿De qué tipo de empresas estamos hablando? La responsable de

LAS FRASES

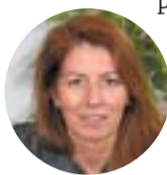
Ainhoa Aizpuru
Diputada de Promoción
«Es una fórmula que ayuda a que las empresas sigan en el territorio»



Jabier Larrañaga
Diputado de Hacienda
«La participación también permite retener el talento en Gipuzkoa»



María Odriozola
Sayma Consultores
«La clave es preguntarse quién puede liderar ese movimiento»



esta sucesión mediante la participación es el de una empresa que no supera los cinco millones al año.

«El 15% de los casos puede ser empresas del sector de la construcción, idéntico porcentaje al que presentan los servicios, pero la inmensa mayoría son industriales», apunta Odriozola. «Cada compañía es diferente, lo que te obliga, en caso de que surja esta posibilidad, a trabajar con ella un itinerario personalizado», asegura.

Exención

Las ventajas fiscales son variadas, y benefician sobre todo al vendedor. Así, éste ve exenta al cien por cien la ganancia patrimonial que haya podido obtener (eso, al tiempo, permite abaratar el precio de la transmisión), en contraposición a si hubiera transmitido su compañía a un tercero, fórmula que le obligaría a pagar de manera normal. Esto no cambia si los trabajadores realizan la operación a través de una 'newco' o una Empresa Participada por los Trabajadores (EPT).

El colectivo comprador, por su parte, se apunta una deducción en el IRPF del 15% en el caso de los hombres y del 20% en el de las mujeres, hasta un tope de 1.500 y 2.000 euros anuales, respectivamente. Las cantidades no deducidas por exceder esos límites anuales o por insuficiencia de cuota íntegra podrán aplicarse, además, en los cuatro ejercicios siguientes hasta un límite anual de 6.000 euros en el caso de los hombres y de 8.000 en el de las mujeres.

Hacienda aclara que en 2016, el primer año con esas ventajas en vigor, se beneficiaron de las mismas 138 personas, accediendo a la propiedad de 36 compañías distintas. Un año después, los números crecieron hasta los 194 trabajadores y las 45 compañías guipuzcoanas.

También hay requerimientos, claro, y es que los beneficiarios deberán de haber trabajado en la empresa en cuestión por lo menos tres de los cinco años anteriores y, además, han de mantener las acciones en su poder durante un mínimo de cinco ejercicios.

Desde el departamento de Ainhoa Aizpuru se libra cada año una partida superior al millón de euros para promover y difundir esta alternativa de la participación de los trabajadores en sus empresas. En este sentido, en 2018 se favoreció a 39 empresas con un empleo global superior a las 7.000 personas.

LAS CIFRAS

20-40

empleados. Es la plantilla media de las compañías que se interesan por traspasar la propiedad a sus trabajadores.

5

millones. La facturación media de las empresas del territorio que se acogen al proceso de sucesión ronda esa cifra. Esas firmas suelen estar bien capitalizadas.

39

empresas se beneficiaron el año pasado de las ayudas que el departamento de Promoción Económica tiene vigentes, también en este 2019, para promover la participación de los trabajadores.

Sayma revela que, en términos generales, «hablamos de firmas que en la mayoría de los casos no tienen más de veinte o cuarenta trabajadores, con un buen recorrido, que han sabido hacer los deberes y que, claro está, no han previsto la sucesión».

Si el filtro se aplica a la facturación, el 'modelo' protagonista de

Más de 11.000 demandas contra la banca mantienen saturados los juzgados de Euskadi

Los presidentes de las audiencias provinciales del país plantearon el día 12 en Vitoria medidas que permitirían agilizar la resolución de los casos

ERLANTZ GUDE

SAN SEBASTIÁN. Las demandas por cláusulas abusivas en las hipotecas lastrarán al menos otros cuatro años los tribunales vascos. El problema se eleva desde los juzgados de primera instancia hasta las audiencias provinciales, que abordan los recursos de las entidades financieras. Estas litigan el grueso de las sentencias, que casi siempre se resuelven en su contra -el 98% en Euskadi-. De esta forma se eterniza el proceso y se merma, por consiguiente, el funcionamiento de los tribunales.

Las medidas de refuerzo, como la apertura en julio de un juzgado específico en Bilbao, mitigan la losa sólo en parte. Para comprender el volumen de trabajo, en Euskadi había 11.500 casos pendientes al término del primer trimestre, de los que 9.100 se concentraban en Bilbao. Sus dos juzgados han recibido 13.000 demandas desde que el Consejo General del Poder Judicial activara en 2017 un plan de urgencia tras el fallo contra las cláusulas suelo de la Justicia europea y el consecuente aluvión.

La situación no es mucho más halagüeña en Gipuzkoa y en Álava. En el primer caso, la pareja de jueces al mando recibió 1.710 demandas en 2018 y otras 583 el pasado trimestre. Hay 2.030 casos pendientes. En Álava, con el decano trabajando a destajo para resolver las demandas, se han registrado 604 casos en lo que va de año, que se suman a los 405 acumulados del ejercicio anterior. Sólo en estos primeros meses se han resuelto unas 700 demandas, pero quedan 314 pendientes.

Precisamente, los presidentes de las audiencias provinciales del

país expresaron su notable preocupación en el reciente encuentro que mantuvieron en Vitoria. Porque como esgrime el juez decano de Bilbao, Aner Uriarte, puede que las oleadas de demandas sean cosa del pasado, pero la recurrente vuelta a la actualidad de la controversia facilita que afloren casos: «Tenemos 9.000 pendientes, sólo un pequeño porcentaje de los préstamos hipotecarios en Bizkaia».

Pese a haber sido reforzadas como los juzgados de instrucción, las audiencias sufren el handicap de que los recursos de la banca se canalizan a través de las de carácter civil. Gipuzkoa y Álava sólo cuantan con una, lo que agrava el

problema, mientras que en Bizkaia se derivan a la 4ª. Las dos audiencias civiles restantes absorben casos para facilitar la tarea.

Los magistrados reclamaron en Vitoria medidas organizativas y legales. Una de las peticiones fue desincentivar demandas con peticiones económicas de escasa cuantía. Cuando exista una doctrina fija que anule cláusulas idénticas, debería plantearse a su juicio la nulidad como hecho reconocido. El proceso continuaría sólo por la reclamación de la cantidad. «En muchos casos llevaría las reclamaciones a un juicio verbal por cuantía», con el consiguiente ahorro en costas y recursos.

Textos jurídicos más breves

Al tiempo que instan a una doctrina «clara y uniforme», los jueces piden que el Supremo valore si los recursos de casación en la materia se han de tratar de manera preferente. Y en aras de agilizar el proceso sugieren limitar el tamaño de los escritos judiciales. ¿Cómo? Con libros de estilo sobre la redacción de resoluciones y actividades de carácter formativo.

¿Y los incontables recursos de la banca? Los magistrados proponen evitarlos en casos ya resueltos, es decir, contra resoluciones que sigan una doctrina (uniforme y constante). Como medida disuasoria, esgrimen costas «por temeridad» o multas por mala fe procesal. Y agregan dos sugerencias: un trámite de admisión del recurso y depósitos para que las entidades financieras no lo recurran todo.

No acaba ahí el paquete de propuestas contra la excesiva litigiosidad. «El anteproyecto de ley de Impulso de la Mediación podría ayudar a resolver el problema», opinan los magistrados. Quien se negara a acudir a la mediación o no aceptase la propuesta -en caso de ser admitida por el tribunal- podría ser penalizado. Los jueces invitan a una última reflexión: si conviene que se puedan reclamar distintas cláusulas del mismo contrato en procesos diferentes.

EN SU CONTEXTO

2.030

casos pendientes se acumulaban en Gipuzkoa al inicio del mes. El juzgado donostiarra cuenta con dos jueces, mientras que el trabajo en Vitoria está en manos del decano. En Álava, había 314 demandas por resolver. En el caso de Bizkaia, a 1 de abril había 5.760 pendientes.

Audiencias provinciales
Las de carácter civil absorben los recursos de la banca. El problema es que Álava y Gipuzkoa sólo tienen una audiencia de este tipo. En Bizkaia se encarga la 4ª, pero las otras dos audiencias que conocen de asuntos civiles la apoyan.

Los magistrados sugieren imponer depósitos a las entidades financieras para que mermen su litigiosidad

TUS MANOS pueden salvar vidas

VEN, TE ENSEÑAMOS

DYA GIPUZKOA 943 46 46 22

www.DYAgipuzkoa.com