

neobis press

REVISTA DE LA COMUNICACIÓN GRÁFICA • Nº174



Después de la
tormenta llega
LA IDEA

APUESTA

por el **ENTORNO**
por el **FUTURO**
por **TI**

¡VALORÍZATE!



Gestión de residuos
peligrosos y no peligrosos



Consultoría
medioambiental



Transporte y
autorizaciones propias

Síguenos en:



Socio colaborador de:



Escayolistas 9 · 28891 Velilla de San Antonio, Madrid
T 91 876 50 95 · F 91 873 67 65

www.valorizacionmedioambiental.com
comercial@valorizacionmedioambiental.com

valorización medioambiental

TIEMPO DE TRABAJO

EDITORIAL

En términos generales se está produciendo un cambio social que afecta directamente al mundo de las relaciones laborales, que consiste en que las personas demandan más tiempo libre para ellas mismas, para su vida privada, para sus proyectos, perdiendo relevancia el ámbito profesional y la dedicación al mismo. No es ni bueno ni malo, simplemente es un nuevo contexto.

El sector se enfrenta al problema del empleo. Sigue siendo muy difícil encontrar profesionales, incluso mínimamente cualificados, que quieran incorporarse a las empresas y, más difícil todavía, que quieran hacerlo con carácter de permanencia. Una muestra la encontramos en la encuesta que se ha realizado a los alumnos que finalizan sus estudios y realizan prácticas en las empresas. Casi el sesenta por ciento de los que estuvieron en áreas de impresión recibieron ofertas para continuar tras las prácticas y tan sólo la mitad las aceptaron. Entre los principales motivos de la no aceptación se encontraba el tiempo efectivo de trabajo.

A su vez, si nos paramos a analizar algunos de los recientes cambios normativos en materia laboral, se evidencia la tendencia a reducir

el tiempo de las personas trabajadoras en la prestación de servicios: aumento de permisos en supuestos de suspensiones de contrato, fue necesario reducir la jornada máxima anual para poder alcanzar un acuerdo en el Convenio Colectivo, registros de horarios y, en un futuro cercano, ya se habla de una jornada máxima de 37,5 horas como máximo semanal.

La otra realidad son las exigencias demandadas por la parte de producción del sector, con una clara necesidad de flexibilidad, de trabajo a turnos, cuarto turno o trabajo nocturno. A día de hoy, tan sólo el treinta por ciento de puestos de trabajo tienen alguna posibilidad de trabajo a distancia.

En definitiva, nos encontramos ante dos realidades que han de entenderse y **la cuestión que debemos de plantearnos es si las empresas del sector han de adaptarse a los cambios sociales que se están produciendo o son las personas que quieren incorporarse al sector las que han de acomodarse al mismo.** Nos encontramos ante un nuevo reto que refuerza la idea de que la actual zona de confort es el cambio permanente, por lo que ya no vale seguir haciendo lo mismo de antes, con el único argumento de que siempre funcionó.



Edita

Asociación Empresarial de la Comunicación Gráfica. Adherida a la Confederación Empresarial de Madrid (CEIM).

Edificio Arcade

Rufino González 23 Bis, 2º - 2ª · 28037 Madrid

T 912 437 400 · E info@neobis.es

W www.neobis.es

Director

José Antonio Pompa Garayzábal

Coordinadora

Susana Navarro

Colaboradores

Jesús Alarcón

Luis García Domínguez

Rosario Trasobares

Sandra Fariña

Olga Peinado

Carlos Granado

Javier Forero Sánchez

Sergio Ródenas

Carlos Utasá

Publicidad neobispress

info@neobis.es

Diseño y maquetación

Eduardo Molina Varas

Autora de la portada

Macarena Conde, alumna de 1º del ciclo de Grado Superior, de Diseño y Edición de Publicaciones Impresas y Multimedia. IES Santo Reino, Torredonjimeno (Jaén).

Imprime

Lince Artes Gráficas, S.L.

Dep. Leg. M. 9.805-2000

El interior de este número ha sido impreso en papel Sappi|Magno Gloss 135gr y la cubierta en papel Sappi|Magno Gloss 300gr cedidos a neobis.

Para el diseño de la sección Tu Tiempo se han utilizado recursos gráficos de Wikipedia.

Los acabados de la portada son gentileza del GRUPONEO, S.L.

La revista neobis press no se hace responsable ni necesariamente comparte las opiniones y manifestaciones aparecidas en las distintas secciones de la misma.



Recicla esta publicación arrojándola al contenedor azul. Le darás una segunda oportunidad.



SUMARIO

ASOCIACIÓN AL DÍA

- 5 **JORNADA "PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO Y LOS PERMISOS RETRIBUIDOS"**
- 6 **NEOBIS LANZA LA VIII EDICIÓN DEL CONCURSO NEOBISPRESS "DISEÑA LA PORTADA DE LA COMUNICACIÓN GRÁFICA"**
- 8 **PERFIL DE MACARENA CONDE, TERCERA FINALISTA DEL VII CONCURSO NEOBISPRESS**
- 10 **LA JUNTA DIRECTIVA DE NEOBIS VISITA KYOCERA**
- 12 **EVENTO DE NAVIDAD "AL OTRO LADO DEL MIEDO"**
- 13 **ENTREVISTA A MANUEL DEZA, DIRECTOR GENERAL DE CORETI**

DESCUBRIENDO EL SECTOR

- 19 **LA SELVA Y EL MERCADO**
- 24 **RETOS EN LA NUEVA LEY DE FORMACIÓN PROFESIONAL**
- 28 **CANON AMPLÍA SU SERIE DE PRENSAS DE INYECCIÓN DE TINTA**
- 30 **GRAPHISPAG REALZARÁ EL VALOR DE LA IMPRESIÓN Y DE LA COMUNICACIÓN GRÁFICA Y VISUAL**



- 32 HEIDELBERG SE ADHIERE AL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS
- 34 KYOCERA PRESENTARÁ SU NUEVO EQUIPO DE IMPRESIÓN PROFESIONAL INKJET EN DRUPA 2024

SOLUCIONES NEOBIS

- 38 ¿CUÁL ES LA MEJOR MANERA DE COMUNICARNOS CON LAS PERSONAS QUE FORMAN PARTE DE NUESTRAS EMPRESAS? PRIMERA PARTE
- 41 PACTOS PARA EVITAR LA COMPETENCIA DESLEAL

- 45 ALTA EN SEGURIDAD SOCIAL DE LOS ALUMNOS EN PRÁCTICAS FORMATIVAS
- 48 RETRIBUCIÓN DE ADMINISTRADORES-TRABAJADORES: LAS EMPRESAS SIGUEN BUSCANDO CERTEZAS

TE INTERESA

- 55 ENTREVISTA A JAVIER FORERO, DIRECTOR DE FORERO ABOGADOS, EXPERTO COMPLIANCE OFFICER THOMSON REUTERS Y COLABORADOR DE NEOBIS

EL SECTOR EN VERDE

- 58 RECTIFICAR ES DE SABIOS, TAMBIÉN EN EL PAPELEO MEDIOAMBIENTAL

TU TIEMPO

- 61 ISLANDIA, PARQUE NACIONAL DE THINGVELLIR
- 64 LECTURA RECOMENDADA



asociación
al Día
NEOBIS PRESS 174

JORNADA

“LA PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO Y LOS PERMISOS RETRIBUIDOS”

El pasado 27 de octubre neobis celebró un encuentro con las empresas asociadas, en formato presencial y telemático, para tratar detenidamente los **cambios normativos en materia de permisos retribuidos y la publicación en el BOE del Convenio Colectivo del Sector**.

El secretario general de neobis, José Antonio Pompa, dio la bienvenida a los asistentes y presentó la jornada, dando entrada a las ponentes Rosario Trasobares y Sandra Fariña, integrantes del equipo jurídico-laboral de neobis.

Sandra Fariña se centró en la implicación práctica de la publicación del nuevo texto del Convenio analizando **cuestiones de índole salarial como el complemento de nocturnidad, el incremento acordado para cada uno de los años de vigencia y el abono de atrasos**. También abordó los cambios en materia de contratación, sobre todo las posibilidades de duración máxima del contrato por circunstancias de la producción y nuevas duraciones de periodos de prueba en determinados niveles profesionales.

Por su parte, Rosario Trasobares trató aspectos de la jornada de trabajo y analizó las novedades en **permisos por matrimonio y uniones de parejas de hecho, por accidente e ingreso o enfermedad de familiares y convivientes y determinados supuestos de permisos por**



nacimiento de hijo, adopción, etc. Se plantearon cuestiones controvertidas como el cómputo de la duración de los permisos o qué ocurre si estos coinciden con situaciones de incapacidad temporal o períodos vacacionales.

Finalmente se llegó a una de las partes más relevantes de la jornada al poner en común muchos de los asistentes sus dudas y casuísticas del día a día en las empresas. Recuerda que **tienes a tu disposición la asesoría jurídico - laboral de neobis para tratar cualquier cuestión relativa a estas materias**.



NEOBIS LANZA LA OCTAVA EDICIÓN DEL CONCURSO NEOBISPRESS “DISEÑA LA PORTADA DE LA COMUNICACIÓN GRÁFICA”



En la línea de fomentar y reconocer la creatividad de los estudiantes que están cursando algún ciclo de Formación Profesional de la familia de Artes Gráficas y tras el éxito de las anteriores ediciones del concurso, neobis, Asociación Empresarial de la Comunicación Gráfica, con la **colaboración de Canon**, continúa con la iniciativa de que sean los jóvenes quienes diseñen las portadas de los próximos números de su revista neobispress.

Los centros de las diferentes Comunidades Autónomas que hayan decidido participar podrán **enviar hasta el 31 de enero de 2024 los diseños** que consideren, con un máximo de diez por centro.

El jurado está compuesto por: Raúl García Magán, director general de Gruponeo; Laura Saiz, equipo de maquetación y diseño de Lucam; Raquel García, dirección diseño, creatividad y preimpresión de Gráficas AGA; Jesús Terciado, director de diseño gráfico de Advantia Comunicación Gráfica; Carmen Hontanilla, directora de marketing de Gráficas Aries y Susana Navarro, coordinadora de la revista neobispress, **seleccionará 10 trabajos finalistas y votará los trabajos antes del 15 de febrero.**

A diferencia de años anteriores, no habrá votación pública.

La Junta Directiva de neobis votará los 10 diseños finalistas seleccionados por el Jurado, antes del 22 de febrero de 2024.

El diseño ganador será la portada del número 175 de neobispress difundida a 1.000 destinatarios entre empresas, proveedores e instituciones del sector de la

Comunicación Gráfica de nuestro país. El diseño premiado también recibirá una cámara **CANON EOS 2000D + 18-55mm IS II + funda + tarjeta SD 16GB** y contará con una entrevista publicada en el mismo número de la revista de la Asociación de la Comunicación Gráfica.

¿CÓMO SERÁ LA PRÓXIMA PORTADA DE NEOBISPRESS?

El tema sobre el que tienen que trabajar los estudiantes es de libre inspiración, pero siempre relacionado y con alusión a cualquiera de los diversos aspectos representativos de la **Comunicación Gráfica (sostenibilidad, innovación, colaboración, etc.)**. Por otra parte, se valorará si el trabajo va acompañado de una breve explicación sobre el mensaje que se quiere transmitir, vinculado a la Comunicación Gráfica.

neobis no ha puesto límites a la creatividad y quiere dejar volar el ingenio de los participantes, por lo que **tendremos que esperar al 22 de febrero para descubrir la portada del número 175 de neobispress.**

Además, como en años anteriores, **los otros tres finalistas verán su proyecto como portada de los sucesivos números de la revista neobispress y recibirá cada uno de ellos una impresora fotográfica portátil en color SELPHY CP1500 de Canon (blanco).**

**TU DISEÑO
DIRECTO A 1.000
DESTINATARIOS
DEL SECTOR
DE LA
COMUNICACIÓN
GRÁFICA**



PERFIL DE MACARENA CONDE, TERCERA FINALISTA DEL VII CONCURSO NEOBISPRESS



Macarena Conde, alumna de 1º del ciclo de grado superior de Diseño y Edición de Publicaciones Impresas y Multimedia en el IES Santo Reino, de Torredonjimeno (Jaén).

¿En qué te has inspirado para realizar el proyecto que has presentado al concurso?

Mi diseño se basa en el fenómeno psicológico de la pareidolia, que consiste en ver formas reconocibles a partir de un estímulo aleatorio de algún aspecto del entorno. Practicar y desarrollar la capacidad de poder ver formas reconocibles en nuestro alrededor nos ayuda a ejercitar nuestra creatividad y nuestra mente, siendo una herramienta muy útil para aquellos momentos en los que estamos en un bloqueo creativo, donde no tenemos ideas o no sabemos de qué manera focalizar nuestro diseño.

¿Cuál fue tu motivación para estudiar el grado superior de Diseño y Edición de Publicaciones Impresas y Multimedia?

Mi motivación fue el querer adentrarme en el mundo del diseño gráfico. Hace dos años terminé el Grado Superior de Marketing y Publicidad, donde aprendí un poco de diseño. Desde entonces poco a poco me he ido interesando aún más en todo lo relacionado con este mundo y este año decidí cursar el Grado Superior de Diseño y Edición de Publicaciones Impresas y Multimedia en Torredonjimeno.

¿Qué significado tiene tu proyecto finalista? ¿Cómo fue tu experiencia en el concurso?

Para mí ser finalista significó un empuje para mí. Era una de las primeras veces que presentaba un diseño propio a un concurso y fue una



gran sorpresa para mí llegar tan lejos. Mi experiencia en el concurso fue increíble, sentí como la gente de mi alrededor se volcaba en la votación y ya solo por eso valió la pena.

¿Qué es para ti la comunicación gráfica?

Para mí la comunicación gráfica es el arte de poder expresar todo lo que tenemos en nuestra mente libremente, además de ser una forma de poder identificarse y de comunicar de mil maneras diferentes.

¿Crees que tu formación es acorde a las exigencias del mercado?

Sí. Creo que desde mi centro están haciendo una labor increíble en reforzar y entrenar nuestra creatividad y nuestra forma de expresar. Además, no solo tocamos el terreno de la creatividad, sino que vemos también todas las etapas de preimpresión.

¿A qué te gustaría dedicarte?

Me gustaría ser diseñadora gráfica. Creo que es una profesión que me llenaría cien por cien, tanto en lo personal como en lo profesional. El arte para mí es una forma de expresarme, y qué mejor que dedicarme a aquello que realmente me hace feliz.

GRUPO
NEO



www.gruponeo.com



NUEVA FORMADORA DE CAJAS CÓNICAS



**SOLUCIONES EN
POST-IMPRESIÓN
Y ACABADOS**



- Plastificados y barnizados.
- Troquelado y estampación.
- Pegado de estuches y carpetas.
- Contraencolado.
- Retractilado.

LA JUNTA DIRECTIVA DE NEOBIS VISITA KYOCERA

El pasado mes de noviembre, la Junta Directiva de la Asociación de la Comunicación Gráfica celebró su reunión mensual en la sede de Kyocera. Neobis mantiene una relación estrecha con sus colaboradores y está visitando las sedes de las diferentes firmas que abren sus puertas para conocer de primera mano sus instalaciones y sus proyectos.

Recibió al grupo José Luis Alonso, CEO de Kyocera España, que les dio la bienvenida y explicó en qué consiste su liderazgo tecnológico y los valores de la compañía. Esos



valores están arraigados en el ADN de la marca que aplica en su gestión el espíritu pionero de su fundador, Dr. Kazuo Inamori. Asimismo, presentó la estrategia de la empresa para los próximos años.

A continuación, Miguel Valadé, Production Print Manager de Kyocera, presentó las líneas de innovación tecnológica. Se centró en el nuevo dispositivo Kyocera de Alta Producción de inyección de tinta **TASKalfa Pro 15000c**. Este sistema de inyección de tinta proporciona fiabilidad, productividad, calidad de impresión y es respetuosa con el medio ambiente.

El presidente de la Asociación, Álvaro García Barbero, agradeció a Kyocera el ofrecimiento de sus instalaciones y la cálida acogida con la que recibieron al grupo.

También valoró positivamente la relación entre ambas instituciones basada en la colaboración de acciones que redundan en beneficio de todos los actores del sector de la Comunicación Gráfica. El Sr. García les transmitió, en su nombre y en el de la Junta Directiva, la felicitación por el espacio creado que permite visibilizar las soluciones tecnológicas de Kyocera.



José Luis Alonso, CEO, Miguel Valadé, Production Print Manager, Jesús García, High Production Expert y Susana Huertas, Head of Marketing & Product, con la Junta Directiva de neobis.





AL OTRO LADO DEL MIEDO



Miguel Ángel Tobías transmitió sus experiencias con ejemplos reales.

El 23 de noviembre, neobis reunió a 150 personas entre instituciones empresariales, representantes de las empresas asociadas, suministradores, colaboradores, centros de formación y universidad.

Al estar próxima la Navidad, la Asociación quiso tener un encuentro y compartir la conferencia impartida por Miguel Ángel Tobías, "Al otro lado del miedo".

El presidente de neobis dio la bienvenida a los asistentes, presentó al ponente e introdujo la conferencia. Miguel Ángel Tobías es Guionista, Productor y Director de Cine y Documentales Sociales. Su amor por el ser humano y su pasión por la aventura le han llevado a recorrer el mundo con sus cámaras incluso en zonas de conflicto, de catástrofes, de pobreza, en campos de refugiados... tratando de ser la voz de los que no la tienen. Además, es escritor, conferenciante y aviador. Su visión del mundo y su compromiso se resume en una

frase: "Nada de lo humano le es ajeno".

Miguel Ángel Tobías compartió con el auditorio diferentes reflexiones y vivencias que ha experimentado en su "camino interior", basadas en el aprendizaje de sus propias experiencias con ejemplos reales de lo vivido en primera persona.

El mensaje logró transmitirlo adaptándolo a la audiencia, gestionando la energía y emociones de los asistentes y generando un ambiente cercano y cálido.

A continuación, tuvo lugar un cóctel de Navidad en el que los participantes pudieron seguir charlando con el ponente y saludar e intercambiar opiniones entre ellos.



Escaneando este código QR, puedes ver el vídeo resumen del evento.



ENTREVISTA A MANUEL DEZA

DIRECTOR GENERAL DE CORETI

ESTAMOS MUY SATISFECHOS
DE HABER PODIDO
CONOCER A CORETI,
UNA EMPRESA CON UNA
EVOLUCIÓN ESPECTACULAR
Y CON UNA ALTA CALIDAD
EN SU PRODUCTO,
LA ETIQUETA ADHESIVA

Manuel, nos gustaría saber más sobre la historia de la empresa, cuéntenos, ¿cómo fue el comienzo de Coreti?

Coreti nació en A Coruña en un pequeño bajo de apenas 100 m² y con sólo dos trabajadores, hace más de treinta años de la mano de Luis Fernández Vilela, fundador de la compañía y exdirector general. Hoy, 32 años después, nuestras instalaciones superan los 4.500 m², contamos con algo más de un centenar de trabajadores y estamos en el top diez de las empresas más importantes del sector de la etiqueta adhesiva en nuestro país.



Manuel Deza,
director general
de Coreti.



¿Cómo ha evolucionado la empresa? ¿Recuerdas algún momento decisivo reseñable en su historia?

Llevo más de un cuarto de siglo trabajando en Coreti, aprendiendo y siguiendo los pasos de Luis Fernández al comienzo, y ahora continuando el camino al frente de una compañía de gran envergadura que ha pasado a formar parte de otro gigante, la multinacional belga Asteria. Hemos evolucionado, está claro, porque desde aquel pequeño local en A Coruña hasta lo que somos hoy han sucedido muchas cosas, muchas de ellas decisivas. Pero quizá el punto de inflexión ha sido integrarnos en un grupo tan importante a nivel europeo en el sector que nos ofrece muchas oportunidades y abrirá innumerables puertas en el mercado a nivel mundial.

¿Qué características os diferencian en el sector de etiquetas? ¿Qué valor añadido aporta Coreti?

Quizá no somos nosotros los que deberíamos hablar de lo que nos diferencia y de lo que aportamos a nuestros clientes, pero creemos que el tener siempre en nuestra mente al cliente y a su producto, velar por sus intereses, guiarlo, asesorarlo y ayudarlo es el prin-

cipal valor añadido que podemos darle como empresa.

¿Cuáles son las claves para que la empresa siga siendo un proyecto viable y competitivo?

Creo que la clave son las personas que forman nuestra compañía, sin ellas, sin su ímpetu, ilusión y buen hacer seguramente no estaríamos donde estamos. Aunque es cierto que tampoco seríamos lo que somos sin los clientes, pues a ellos y su producto los tenemos permanentemente en nuestra cabeza por encima de cualquier otra cosa. Como bien dice la campaña publicitaria que sacamos el pasado año.

LA CLAVE DEL PROYECTO EMPRESARIAL SON LAS PERSONAS QUE FORMAN PARTE DE LA COMPAÑÍA

¿Cómo describirías el futuro empresarial más cercano? ¿Es prometedor?

En esta página:
Las instalaciones de Coreti superan los 4.500 m2.

En la página siguiente:
Las etiquetas son necesarias para vestir cada producto, informar sobre él y su contenido.





CORETi
ETIQUETAS ADHESIVAS

asteria
LABELS & MARKETING GROUP





Después de treinta y dos años Coreti cuenta con algo más de un centenar de trabajadores.



La situación económica y política a nivel mundial no parecen muy halagüeñas, aunque se aproximan fechas alegres de consumo que puede hacer que acabemos el año mejor que lo hemos comenzado, aunque el problema a la vuelta de las navidades creemos que seguirá estando ahí.

Lo bueno de nuestro sector, el de la etiqueta adhesiva, es que, aunque siempre hemos sufrido, hemos salido reforzados, airosos y con más fuerza con cada dificultad, reto, circunstancia y hecatombe en la que nos hemos visto enredados sin quererlo. Crisis económica, pandemia, crisis de la cadena de suministros, crisis energética...

Como empresario, ¿qué opinión tienes sobre la economía colaborativa?

Si por economía colaborativa entendemos aquella que no sólo busca el simple enriquecimiento o contraprestación por un trabajo realizado, sino la satisfacción y alabanzas de un cliente, creo que nuestra filosofía y modo de trabajar siempre ha tenido que ver con ella.

Nos gustaría también conocer la concienciación ecológica de la empresa con la sostenibilidad y la relación con el medio ambiente.

Para Coreti, y creemos que, para todo el mundo, **ser más sostenibles** ya no puede ser sólo una tendencia actual o una moda, **tiene que ser una absoluta necesidad**. Para nosotros lo es, y pensando en ella tomamos cada una de nuestras decisiones. Primeramente, trabajando desde hace años en base a un **Plan de Economía Circular**, en el que nuestra máxi-

ma es la de lograr residuos cero en nuestro proceso productivo. Separando y destinando a su reciclaje cada uno de los residuos que generamos, y también teniendo siempre en mente que tenemos mucho por hacer, y debemos hacerlo. Algo que procuramos transmitir también a nuestros clientes.

Podemos decir que todas ya que **cada una de las acciones que llevamos a cabo en Coreti tienen nuestro planeta, la protección del medio ambiente y la sostenibilidad como única prioridad.** La recogida de soporte glas-sine a través del programa RafCycle para su recuperación, la separación y el destino a su reutilización o reciclaje de cada uno de los residuos que generamos, el uso de energías renovables, la potenciación entre clientes y proveedores de esta mentalidad verde con la que trabajar juntos y unidos, etc...son sólo algunos ejemplos.

LAS ETIQUETAS SON NECESARIAS PARA VESTIR CADA PRODUCTO, INFORMAR SOBRE ÉL Y SU CONTENIDO, PERO TAMBIÉN DAR SOLUCIÓN A PROBLEMAS DE PACKAGING O PARA CUBRIR UNA NECESIDAD IMPERIOSA DE EMBALAJE

POR ESO Y POR MUCHO MÁS, NUESTRO SECTOR ES Y SEGUIRÁ SIENDO ESENCIAL

¿Nos podrías explicar qué requisitos crees indispensables para formar un equipo de trabajo? ¿Qué destacarías de las personas que trabajan en Coreti?

Las personas que trabajan en Coreti no son

sólo trabajadores, forman desde hace años nuestra gran familia. Para poder tener bajo nuestro paraguas a este gran equipo ha sido muy importante hacerles partícipes e involucrarles en el proyecto Coreti y sus objetivos. Pero también valorar su trabajo, guiarlos y apoyarlos en su mejora y formación continua y escuchar sus aportaciones e ideas.

Tenemos una plantilla joven, con grandes ideas y cosas que decir y nos gusta porque no debe haber una única visión, sino múltiples que nos hagan mirar hacia todos los lados, y no cerrarnos a nada.

¿Qué aporta una asociación como Neobis a Coreti?

Su soporte legislativo, normativo, documental y sectorial es de gran ayuda para Coreti. De hecho, cuando nos asaltan las dudas, precisamos detalles de alguna cuestión o no vemos solución a un problema, acudimos siempre a Neobis como una apuesta segura donde resolver todo ello.

Tras un día intenso de trabajo, ¿qué te relaja?

Hay varias cosas que logran que pueda desconectar y relajarme tras un día duro de trabajo. Una sesión de fisio, estar con la familia, pasar un rato con los amigos y cocinar son algunas de ellas.

¿Un lugar donde perderte? Y una fecha importante

Un lugar,... pues las tierras del Bierzo, sin duda. Y por supuesto las fechas de nacimiento de mis hijas, creo que son lo más importante.

¿Qué lecturas nos recomiendas?

Cualquiera que tenga a Galicia, sus paisajes, su historia, su tradición, magia y cultura como protagonistas. "Todo Esto te Daré" de Dolores Redondo, galardonada con el premio Planeta 2016, y que tiene la Ribeira Sacra como escenario principal, es un buen ejemplo para comenzar.





DESCUBRIENDO el SECTOR

NEOBIS PRESS 174

LA SELVA Y EL MERCADO

AUTOR: Jesús Alarcón Fernández, Coach Ejecutivo y Sistémico.



Con carácter previo a cualquier reflexión, admitamos que en la mayoría de los países se desarrolla la actividad económica bajo el predominio de las reglas de la libre competencia. Todo ello, con más o menos intervencionismo de los respectivos estados y, por tanto, con más o menos libertad. Dicho esto, vamos a intentar reflexionar acerca de las consecuencias de la forma de vida humana más extendida en el planeta, sin juzgarla, simplemente como observadores de esta obra de teatro donde también los actores somos nosotros.

EN NUESTRA ACTIVIDAD DIARIA,
LA COMPETENCIA SE FOCALIZA
PRINCIPALMENTE EN LA
ACTIVIDAD ECONÓMICA O
LABORAL EN LA QUE CADA
UNO ESTÁ INMERSO

EN OTROS ÁMBITOS DE LA VIDA
APARECE MUCHO MÁS DILUIDA
Y, EN CONSECUENCIA, SU
IMPACTO ES FÁCILMENTE
DIGERIBLE PARA LA MAYORÍA

Si observáramos esta forma de vivir desde un mirador en el espacio, nos daríamos cuenta de que competir nos sumerge en un juego de todos contra todos, donde el objetivo depende de los estímulos que cada uno tengamos en la vida. Desde luego que en el mundo económico, el objetivo más planteado tiene que ver con incentivos de tipo material.

En otros ámbitos, como en el familiar o afectivo, buscamos alicientes más emocionales y, por tanto, la competencia aparece de forma residual y, en todo caso, se da la competencia que libramos frente a nosotros mismos en nuestro afán de ser mejores con aquellas personas con las que consideramos que tenemos un compromiso más pleno.

Con frecuencia, **las reglas de la economía de libre mercado son comparadas con escenarios selváticos, y los comportamientos en el mercado se entienden como lógicos ya que la naturaleza funciona de la misma manera.** Frases como **“El pez grande se come al chico”** **“Unos tienen que morir para que otros vivan”**, están extendidas y admitidas desde Darwin hasta nuestros días.



Por su parte, la selva constituye un ecosistema donde todo está interconectado y fluye de forma natural, sin esfuerzo, siguiendo las leyes de la naturaleza. Los seres vivos, animales o vegetales, que habitan en ella no tienen consciencia de sí mismos, se limitan a ser lo que son, no tienen capacidad para desear ser otra cosa diferente, nacen, en algunos casos se reproducen, y mueren, tras haber participado de forma no consciente en la configuración y mantenimiento de su hábitat.

Los seres humanos también participan en la selva. Las tribus aborígenes se integraron en la selva como un ser vivo más, su impacto ha sido intencionadamente leve, de tal manera que las pequeñas heridas que su presencia ha podido provocar en el ecosistema, se han podido regenerar de forma natural sin dejar cicatrices. Pero otros seres humanos han ido llegando a la selva con el propósito de no

respetar nada ni a nadie. Todavía no se han enterado de que la naturaleza, con el paso del tiempo, siempre gana, nunca pierde.

El mercado también es un ecosistema donde todo está interconectado y todo fluye, con esfuerzo, siguiendo las leyes de la economía inventadas por los seres humanos.

Los actores que participan en el mercado son seres vivos y sí tienen consciencia de sí mismos y, por tanto, tienen capacidad para reconocer el impacto de sus acciones. Los antiguos moradores de nuestro mercado interactuaban para vivir, mimaban el producto porque lo amaban, convirtieron su actividad en arte.

Pero al igual que ocurriera cuando llegaron a la selva los primeros colonizadores, desde algunos años se han acercado al sector algunos actores temporales, buscando a toda costa su propio beneficio, que destrazan el ecosistema, dejando heridas para el resto de seres humanos difícilmente recuperables, en algunos casos mortales.

Las religiones, las filosofías orientales, la psicología transpersonal... nos lanzan permanentemente el mensaje de la unidad, de que todos somos uno, de que todos somos





hermanos, en definitiva, de que todos somos una familia. Lo cierto es que en nuestro recorrido evolutivo, no parece que hayamos integrado estos conceptos.

¿PODRÍAMOS IMAGINAR CÓMO SERÍA NUESTRA EXISTENCIA SI TRASLADÁRAMOS LAS REGLAS DE LA LIBRE COMPETENCIA AL ÁMBITO FAMILIAR? Y, AL CONTRARIO, ¿PODRÍAMOS IMAGINAR CÓMO SERÍA NUESTRA VIDA SI IMPREGNÁRAMOS DE LA AFECTIVIDAD FAMILIAR AL MUNDO ECONÓMICO?

En cualquier caso, no podemos cambiar el mundo. El mundo seguirá su camino con o

sin nosotros. Pero en este pequeño espacio que nos tocado vivir basado en el crecimiento permanente no quiero dejar de plantearme algunas cuestiones:

La experiencia me ha enseñado que el crecimiento no es siempre positivo y que lo grande no siempre es lo que permanece. También he aprendido que siempre que haya voluntad, se puede encontrar un objetivo común más beneficioso que el enfrentamiento.

Las personas tenemos a nuestro alcance todos los valores que nos constituyen como seres humanos. La cuestión es tener siempre claro cuáles de nuestras acciones nos acercan a nuestra esencia. Considero que si el modelo competitivo fuera tan excepcional trasladaríamos sus fundamentos a todos los ámbitos de nuestra vida.

Hemos sido agraciados con una condición más beneficiosa que el resto de seres vivos: Somos seres racionales. ¿La estamos aprovechando?

graphispag
2024



Fira Barcelona

1-3 OCTUBRE
RECINTO GRAN VIA - BARCELONA

www.graphispag.com

#graphispag     

IMPRIMIENDO VALOR

RETOS EN LA APLICACIÓN DE LA NUEVA LEY DE FORMACIÓN PROFESIONAL

AUTOR: Luis García Domínguez, Director del IES PUERTA BONITA
Presidente de la Asociación de Centros de FP Fpempresa



LOS PRINCIPIOS EXPRESADOS EN LA NUEVA LEY DE FP Y EN EL REAL DECRETO DE ORDENACIÓN QUE LA DESARROLLA DONDE SE DEFINEN LOS OBJETIVOS, FUNCIONES E INSTRUMENTOS, ASÍ COMO LOS ELEMENTOS QUE LO INTEGRAN SON CAPACES DE ABORDAR LA COMPLEJIDAD DEL SISTEMA

En cuanto a la oferta de formación es muy importante la idea de la ordenación conjunta de las diferentes ofertas de FP, teniendo como objetivo no solo a los jóvenes a partir de los 15 años que quieran cursar formación inicial, sino también a toda la población adulta del país. Así se recogen conectada e integradamente:

- Acreditación parcial de competencia: **Oferta de grado A.**
- Certificación de competencia: **Oferta de grado B.**
- Certificado profesional: **Oferta de grado C.**
- Ciclos formativos de Grado Básico, Medio y Superior: **Oferta de grado D.**
- Especializaciones: **Oferta de grado E.**

Por otro lado, la ordenación interna de los ciclos formativos es muy positiva para una adecuación a las nuevas realidades y metodologías de enseñanza aprendizaje, por ejemplo, la implementación de proyectos Inter modulares o la posibilidad de ampliación a tres cursos académicos en el caso de los ciclos formativos de Grado Superior, para aquellos ciclos que por necesidades de adaptación a la realidad productiva y formativa así se proponga.

Es muy importante la consideración que hace la Ley en las ofertas formativas de los certificados de profesionalidad, ciclos formativos y especializaciones para que tengan la consideración general de dual, mediante la estrategia de mejorar la organización y la implicación de las empresas tanto en la formación como en la evaluación. También mediante el establecimiento de un porcentaje de horas en la empresa de entre un 25% hasta un 35% del total de horas de la formación. Aunque es cierto que será un reto muy complejo de implementar, se valora también muy positivamente para la calidad de este tipo de modalidad la obligatoriedad de que haya periodos en las empresas tanto durante el primer curso como en el segundo curso.

SE ESTANDARIZA EL MARCO PARA LA FP DUAL AVANZADA

Por otro lado, se estandariza el marco para la FP Dual Avanzada, ordenando los diferentes modelos de Formación Profesional que se habían ido regulando al amparo del mencionado Real Decreto 1529/2012. Este punto era una clara reivindicación de la mayoría de los actores implicados en esta modalidad. Además, esta modalidad avanzada contempla que debe constituirse mediante una relación contractual y una retribución en relación con el salario mínimo interprofesional o al convenio sectorial, con su consiguiente cotización a la Seguridad Social. Lo cual no solamente es positivo, sino que debería evitar que este tipo de formación se convierta en mano de obra barata o una vía para la competencia laboral desleal.

Es muy interesante y positiva la intención de impulsar la oferta modular para certificados, ciclos y especializaciones con la finalidad, es



En la página anterior:
Aula de preimpresión del IES Puerta Bonita.





decir que la oferta esté más cerca y llegue más rápidamente a aquellos sectores necesitados de capacitación y cualificación, evitando la obligatoriedad de poseer el título o certificado completo, pero sí requiriendo la adquisición de competencias y resultados de aprendizaje necesarios.

Sin embargo, cabe destacar que desde la promulgación de la LOGSE y, también, en la Ley de la Cualificación y de la Formación Profesional, ya se contemplaba esta modalidad, pero nunca se desarrolló. Por ello, sería necesario un compromiso o garantía de desarrollo de esta modalidad de oferta "a la carta" para que su implementación se convierta, de una vez por todas, en realidad.

Otros aspectos de la Ley que queremos destacar que, como asociación de centros entendemos positiva, es una antigua reivindicación de los centros de FP del Sistema Educativo, la posibilidad y facilidad para impartir ofertas A, B y

C, es decir, acreditaciones parciales, acreditaciones de competencias y Certificados de Profesionalidad. Creemos que el aprovechamiento de los recursos ya existentes: instalaciones, espacios y la cercanía al ciudadano mejorará la calidad y accesibilidad de esas ofertas.

EL PROFESORADO ES PIEZA CLAVE DEL SISTEMA

Para terminar, pero no menos importante es la situación del profesorado en esta nueva ley. Sabemos que el/la docente y el formador/a son piezas claves del sistema. Por ello, agradecemos la importancia que la Ley les concede, aunque advertimos que no hay un capítulo para la selección o formación inicial del profesorado de FP. Nos gustaría que se reflejara la necesidad de una formación específica in situ en el propio centro mediante el sistema de mentorización, el refuerzo de un sistema de selección que premie las competencias técnicas, así como las competencias metodológicas y las propias soft skills del futuro profesorado.

Además, apreciamos el reconocimiento de la importancia de la participación del **profesorado especialista que combina su carrera profesional en el sector productivo con la docencia en los centros de FP**. Aunque entendemos que se debe considerar su participación de manera más realista, teniendo en cuenta la necesidad de estos perfiles allí donde fueran necesarios, porque las materias a impartir fueran de reciente implantación, por dificultad para encontrar los perfiles en los profesores orgánicos o cuando la complejidad u operatividad del proceso tecnológico fuese muy ligado a la práctica productiva real. **Las últimas noticias aparecidas en prensa sobre el déficit de docentes en algunas especialidades tecnológicas nos marcan una peligrosa tendencia para el futuro que podría estrangular el crecimiento necesario de esta etapa educativa.**

Nuestra familia se acaba de hacer más grande !



La evolución de la impresión.

Conozca la familia

ROLAND 700 Evolution *Elite*

Desde el año 2.016 la prensa de pliegos más avanzada tecnológicamente del mundo.

ROLAND 700 Evolution *Speed*

NUEVA Aplicaciones de alto volumen, 20.000 hojas por hora.

ROLAND 700 Evolution *Lite*

NUEVA La misma calidad legendaria, especificaciones de nivel básicas.

ROLAND 900 Evolution

NUEVA La muy esperada plataforma Evolution para gran formato.

evolution@manrolandsheetfed.com

manrolandsheetfed.com

manroland Ibérica Sistemas, S.L. T: +34 91 329 22 44

Una compañía del Holding Langley plc.

manroland
sheetfed

WE ARE PRINT.®

CANON AMPLÍA SU EXITOSA SERIE DE PRENSAS DE INYECCIÓN DE TINTA CON ALIMENTACIÓN DE HOJAS B3, CON LA NUEVA VARIOPRINT IX1700

CANON ANUNCIÓ EL ÚLTIMO LANZAMIENTO DE LA TECNOLOGÍA DE LA NUEVA PRENSA DE INYECCIÓN DE TINTA CANON VARIOPRINT IX1700, CAPAZ DE IMPRIMIR 170 IMÁGENES A4 POR MINUTO, MEDIANTE ALIMENTACIÓN AUTOMÁTICA

La presentación del equipo se hizo en el encuentro Canon Expo, celebrado en Yokohama (Japón), del 19 al 20 de octubre de 2023. Diseñada para ofrecer una alta productividad y una calidad elevada y constante, a fin de satisfacer las necesidades de los proveedores de servicios de impresión comerciales, la nueva prensa está basada en una avanzada combinación de nuevas tecnologías innovadoras y otras ya probadas de Canon. **En Europa, los visitantes que asistan a la feria drupa 2024, que tendrá lugar del 28 de mayo al 7 de junio de 2024 en Dusseldorf, Alemania, estarán entre los primeros en conocer las capacidades de la varioPRINT iX1700, en el stand de Canon (Pabellón 8A, estand B41).**

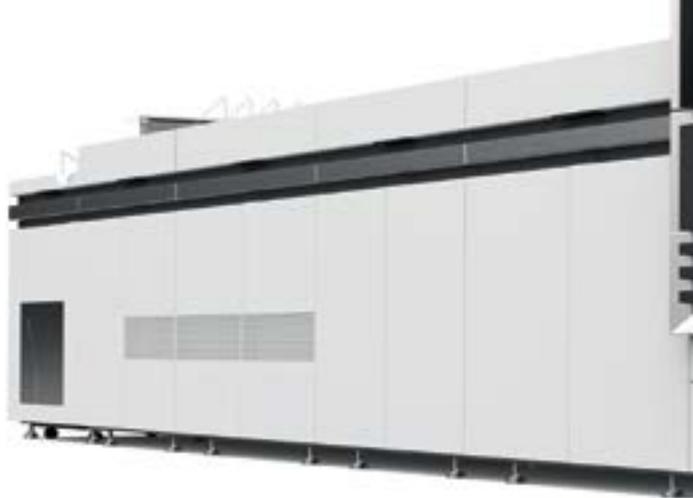
DISEÑADAS PARA IMPRESORES COMERCIALES DE ALTO NIVEL

Canon realiza un esfuerzo constante para ayudar a los clientes a hacer frente a las actuales tendencias de la industria, tales como la demanda de tiradas de impresión más cortas, así como la creciente automatización para cumplir con plazos más ajustados. La novísima plataforma varioPRINT iX1700 B3 de inyección de tinta incorpora la experiencia de Canon en inyección de tinta y en alimentación por hojas, y todo el conocimiento de sus centros de I+D ubicados en Japón, Alemania y los Países Bajos. Con una velocidad de hasta 170 imágenes por minuto, en formato A4, la nueva prensa

está pensada para alcanzar volúmenes de impresión entre los de la imagePRESS V1350 y la varioPRINT iX2100/3200 de inyección de tinta. De esta forma, se completa la oferta para entornos de elevada producción.

CABEZAL DE IMPRESIÓN Y TECNOLOGÍA DE TINTA INNOVADORES PARA APLICACIONES DE ALTA CALIDAD

La varioPRINT iX1700 incorpora un innovador cabezal de impresión de alta definición, de 2.400 x 1.200 puntos por pulgada (dpi, por las siglas en inglés), así como un nuevo juego de tintas, que permitirá realizar aplicaciones de impresión de alta calidad, tales como materiales de marketing, libros y otras aplicaciones de comunicación empresarial. Las nuevas tintas



de polímeros con base de agua contienen pigmentos altamente saturados, que producen una gama de color amplia. La tinta es lanzada sobre los soportes de impresión después del líquido acondicionador, que fija firmemente los pigmentos al sustrato en una capa muy fina. Como resultado, el material impreso muestra una reproducción en color de alta calidad, a la vez que mantiene la textura del soporte de impresión, lo que hace posible la reproducción o migración de aplicaciones normalmente impresas en offset. El nuevo mecanismo de corrección del registro corrige simultáneamente la inclinación del papel y el desajuste horizontal, lo que equivale a contar con una alta precisión de alineamiento de la imagen a grandes velocidades.

MAYOR PRODUCTIVIDAD Y FIABILIDAD

Esta versátil prensa imprime a alta velocidad,

hasta 170 imágenes por minuto, en formato A4, o hasta 73 imágenes por minuto, en formato B3. A fin de maximizar la productividad, el mantenimiento del cabezal de impresión y el control de calidad han sido automatizados, pero además los cabezales de impresión cuentan con un mecanismo que mantiene la tinta en circulación a lo largo de un preciso circuito hasta las puntas de los cabezales, lo que se plasma en una impresión estable. Gracias a la composición de las nuevas tintas, que Canon ha desarrollado específicamente para el nuevo cabezal de impresión, junto con un sistema de alimentación de aire que garantiza una alimentación segura del papel, la varioPRINT iX1700 es capaz de trabajar con una amplia variedad de soportes de impresión. Para disfrutar de un uso más cómodo, los operadores y los encargados del mantenimiento tendrán acceso desde la parte frontal de la varioPRINT iX1700 y una interfaz les proporcionará una visión clara del estado del equipo. Las características visuales de la interfaz del usuario, así como las funciones automáticas, favorecen la eficiencia en el trabajo.

La nueva prensa varioPRINT iX1700 estará disponible en los mercados de EMEA (Europa, Oriente Medio y África) en el año 2025. Más adelante se darán a conocer detalles adicionales del equipo.



La Canon varioPRINT iX1700 incorpora tanto cabezales de impresión como tintas de Canon de nuevo desarrollo. Imprime hasta 170 ipm (imágenes por minuto) de tamaño A4 o hasta 73 ipm a tamaño B3.



GRAPHISPAG REALZARÁ EL VALOR DE LA IMPRESIÓN Y DE LA COMUNICACIÓN GRÁFICA Y VISUAL

SERÁ LA ÚNICA FERIA GRÁFICA EN 2024 EN ESPAÑA Y PREVÉ LA PARTICIPACIÓN DE MÁS DE 140 FIRMAS EXPOSITORAS Y 11.000 VISITANTES PROFESIONALES

Graphispag arranca máquinas para preparar la edición de 2024 que tendrá lugar del 1 al 3 de octubre próximo en el recinto de Gran Vía de Fira de Barcelona. El emblemático salón volverá a reunir una amplia oferta de equipos y tecnología de impresión y acabados, así como materiales, consumibles y nuevas herramientas para crear productos gráficos que marquen la diferencia y que demuestren, a múltiples sectores usuarios, el valor de la impresión y sus posibilidades creativas y de negocio.

Organizado por **Fira de Barcelona en colaboración con Graphispack Asociación, Graphispag 2024** prevé reunir más de 140 empresas expositoras, entre ellas los suministradores líderes de equipos, maquinaria y soportes de impresión, y 11.000 visitantes profesionales. El salón superará los 6.000m² netos de exposición comercial y de actividades en el pabellón 2 del recinto ferial.

El presidente del Comité Organizador, Xavier Armengou, explica: *“Graphispag será la única feria del sector gráfico en España en 2024, por lo que las empresas suministradoras de tecnología de impresión, acabados y soportes del mercado ibérico tienen una oportu-*

nidad ineludible para mostrar y explicar sus novedades, asesorar de forma personalizada sobre procesos para conseguir innovadores y exclusivos productos gráficos, y mantener un contacto directo con sus clientes impresores y otros potenciales compradores y prescriptores”.

TRES EJES

La sostenibilidad, los nuevos modelos de negocio para las empresas de servicios gráficos, y las aplicaciones industriales de la impresión protagonizarán una edición que facilitará la toma de decisiones de inversión y que, como punto de encuentro, insuflará una energía renovada a un sector en reinversión constante. En este sentido, Armengou subraya que la celebración de Graphispag contribuirá a *“mejorar la visibilidad de la industria gráfica y demostrar el valor diferencial, la vigencia y notoriedad de la impresión, además de abordar las grandes tendencias que mueven el mercado gráfico”.*

Así, el salón evidenciará la apuesta por la sostenibilidad de los proveedores de maquinaria, productos y servicios de impresión. También, el impacto de la digitalización sobre los modelos de negocio de los impresores en aspectos como la automatización y eficiencia de procesos, los servicios de impresión en la nube, la conexión de las diferentes áreas de gestión y negocio, o las nuevas formas de relación con los clientes y usuarios de productos impresos.

Paralelamente, se verá cómo la innovación gráfica llega a sectores industriales donde la impresión está integrada en muchos de los procesos de fabricación añadiendo, incluso,



nuevas funcionalidades. El packaging, el textil, la construcción, el mueble, la automoción, la electrónica son algunos de los sectores que también pueden explorar en Graphispag las nuevas posibilidades que la tecnología gráfica y los nuevos soportes les pueden aportar. Habrá itinerarios específicos dentro de la feria para orientar su visita.

LA SOSTENIBILIDAD, LOS NUEVOS MODELOS DE NEGOCIO PARA LAS EMPRESAS GRÁFICAS Y LAS APLICACIONES INDUSTRIALES DE LA IMPRESIÓN, PROTAGONISTAS

Sin embargo, Graphispag pondrá en el centro al impresor tradicional, que constituye el público mayoritario de la emblemática feria gráfica, con el fin de ayudarle a innovar sus procesos, mejorar y ampliar su catálogo de productos gráficos, y aumentar la resiliencia y rentabilidad de sus negocios.

El salón convocará también al colectivo del diseño gráfico, profesionales de la comunicación visual y otros prescriptores y usuarios de productos gráficos para que conozcan las nuevas posibilidades de impresión, acabados, materiales, personalización y conexión del mundo físico y digital.

ACTIVIDADES Y APOYO SECTORIAL

Como complemento de su oferta comercial, Graphispag incluye diferentes actividades para compartir experiencias y conocimientos, así como para establecer conexiones que sirvan para impulsar el crecimiento sectorial e identificar nuevas aplicaciones y oportunidades de negocio. Destacan el espacio de diálogos y conferencias “Impulso” y la zona “Click & Print” donde se pondrá en valor la personalización y la innovación de los productos impresos.

El director de Graphispag, Josep Alcaraz, explica: *“los contenidos de las actividades que estamos comenzando a diseñar estarán muy orientados a dar respuesta a las inquietudes de los profesionales gráficos tanto desde el punto de vista de modelo de negocio como de procesos de producción y aplicaciones para aumentar el valor, la sostenibilidad y la innovación de la impresión”.*



HEIDELBERG SE ADHIERE AL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Heidelberger Druckmaschinen AG (Heidelberger) es un nuevo participante en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Las Naciones Unidas ha confirmado la inclusión de la empresa tecnológica en la mayor y más importante iniciativa del mundo, para un gobierno corporativo, sostenible y responsable. Con su adhesión, Heidelberger subraya su **compromiso de alinear su estrategia corporativa con los diez principios de sostenibilidad del Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre derechos humanos, normas laborales, protección medioambiental y lucha contra la corrupción.**

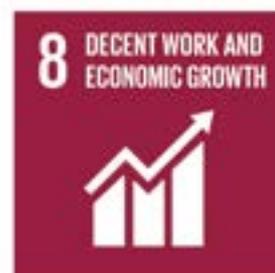
"Consideramos nuestra participación en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas como un paso lógico en nuestros esfuerzos por tener la menor huella ecológica a lo largo de toda la cadena de valor de nuestra industria. La empresa ya ha promovido activamente la protección del medio ambiente y la responsabilidad social en el pasado y a partir de ahora reforzaremos aún más estos esfuerzos al formar parte del Pacto Mundial de las Naciones Unidas", afirmó el Dr. Ludwin Monz, director general de HHeidelberger.

Heidelberger considera la sostenibilidad como parte de su orientación estratégica, que constituye la base para el éxito de sus negocios a largo plazo. Las actividades empresariales están armonizadas con aspectos ecológicos y condiciones de trabajo justas. Para ello, la empresa se ha comprometido a alcanzar la

neutralidad climática (alcance 1 y 2, excluido el alcance 3) en sus centros de producción, desarrollo y ventas de aquí a 2030.

HEIDELBERG IMPLEMENTA SISTEMÁTICAMENTE LA ESTRATEGIA CLIMÁTICA: NEUTRALIDAD CLIMÁTICA (ALCANCE 1+2) PARA 2030 EN TODOS LOS CENTROS, INCLUIDAS MEDIDAS DE COMPENSACIÓN

Se da prioridad a aumentar la eficiencia energética, reducir las emisiones de CO₂ y aumentar sustancialmente la proporción de producción interna de electricidad a través



de energías renovables. Como hito importante en la consecución de estos objetivos, Heidelberg puso en funcionamiento en septiembre de este año la instalación fotovoltaica más grande del grupo en Amstetten. Las restantes emisiones de CO₂ que no puedan evitarse mediante medidas de optimización se eliminarán utilizando medidas de compensación. Estas medidas tienen como fin neutralizar las emisiones en el futuro mediante programas de compensación voluntaria. A partir de 2040, Heidelberg pretende gestionar sin compensación (Alcance 1 y 2, sin Alcance 3).

Incluso antes de unirse al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Heidelberg implementó muchas y diferentes medidas para apoyar los principios de sostenibilidad. Estos están incluidos en la estrategia de sostenibilidad y se proporciona información periódica sobre el estado y las actividades en curso, tanto en el estado no financiero del Grupo

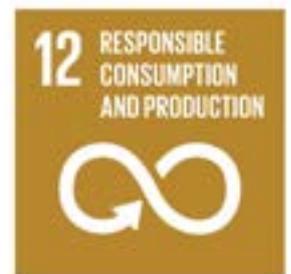
como en el informe de progreso del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (COP).

Basado en los diez principios universales y en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, lanzado en el año 2000, persigue la visión de una economía inclusiva y sostenible. Más de 21.000 empresas y organizaciones en más de 160 países ya son signatarios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

www.unglobalcompact.org



Escaneando este código QR, puedes descargar el libro blanco de Heidelberg **“Electromovilidad para una revolución energética exitosa”**.



KYOCERA PRESENTARÁ SU NUEVO EQUIPO DE IMPRESIÓN PROFESIONAL INKJET EN DRUPA 2024

Kyocera Document Solutions Europe, una de las compañías líderes en el mundo de soluciones documentales, estará presente en drupa 2024, que tendrá lugar en Düsseldorf, Alemania, del 28 de mayo al 7 de junio de 2024 y en la que presentará su nuevo equipo de impresión profesional Inkjet en la región EMEA.

Kyocera participó por primera vez en drupa en su edición virtual de 2022, virtual.drupa, en lo que supuso el regreso de la feria tras la pandemia.

En aquella edición Kyocera proporcionó contenido exclusivo sobre TASKalfa Pro 15000c, el equipo de tecnología Inkjet color de hoja cortada. Lanzado en 2019, aprovechando los recursos tecnológicos y las altas capacidades integrales de Kyocera, TASKalfa Pro 15000c sigue siendo una parte esencial del creciente portfolio de equipos de Kyocera para la industria de la impresión de alta producción, donde destaca en aplicaciones transaccionales y transpromocionales.

La compañía prepara la próxima edición de drupa, esta vez de manera presencial, donde celebrará el éxito de TASKalfa Pro 15000c. El equipo ha tenido un gran desempeño superando las expectativas por su insuperable fiabilidad, su mínimo tiempo de inactividad y la prolongada vida útil del equipo. Los expertos de Kyocera estarán presentes en drupa 2024 para compartir experiencias de éxito de TASKalfa Pro 15000c.



"Drupa es una de las principales citas de nuestro sector y proporciona el marco ideal para compartir nuestra visión sobre la impresión con tecnología Inkjet", explica Takuya Marubayashi, presidente de Kyocera Document Solutions Europe. "TASKalfa Pro 15000c ha revolucionado el mercado con su posicionamiento, y ahora la nueva TASKalfa Pro 55000c llega para dejar huella en la industria de las artes gráficas con la insuperable tecnología de cabezales Inkjet de Kyocera. Nuestra trayectoria en el sector es emocionante, y drupa será el lugar para descubrir todo lo que tenemos preparado".

EN DRUPA COMPARTIREMOS NUESTRA VISIÓN SOBRE EL FUTURO Y LA INNOVACIÓN EN INYECCIÓN DE TINTA

Junto a TASKalfa Pro 15000c estará expuesta TASKalfa Pro 55000c, la última incorporación al portfolio de Kyocera que admite papel estucado para la impresión profesional, esencial en la alta producción de folletos, libros, marketing directo y otros materiales que requieren una elevada calidad para el mercado de la impresión comercial. Además, la

fiabilidad, robustez y los bajos costes de adquisición y funcionamiento de TASKalfa Pro 55000c están destinados a superar todas las expectativas.

TASKalfa Pro 55000c consigue una calidad de impresión equiparable a la de la impresión offset, a lo que suma una alta durabilidad. Además, este equipo ofrece una reproducción de color de gran riqueza y una impresión de alta definición gracias a la tecnología Kyocera de cabezales de inyección de tinta de 1.200dpi y tecnología de suavizado de imagen que reproduce con precisión líneas y contornos de texto. Con su diseño duradero y compacto, sumado a la reducción del coste total de propiedad (TCO) en el mercado de la impresión de alta producción, hace que TASKalfa Pro 55000c esté llamado a ser uno de los equipos más demandados en el campo de la industria gráfica, liderando su segmento.

La última innovación de Kyocera se presenta por primera vez en PRINTING United Expo 2023, feria especializada en impresión que está teniendo lugar en Atlanta, EE.UU., desde el miércoles 18 hasta el viernes 20 de octubre. Posteriormente, TASKalfa Pro 55000c hará su debut europeo en drupa 2024.



Si deseas más información al respecto escanea este código QR.





SOLUCIONES

NEOBIS PRESS 174 **neobis**



SUAVE, RESISTENTE, IMPERMEABLE



¡Solicita ya tu libreta de regalo elaborada con este novedoso soporte!

Pídela en torrasdistribucion@torraspapel.com

RESPALDADO POR LA EXIGENTE CERTIFICACIÓN cradle to cradle®

Haz tu pedido e infórmate en www.torrasdistribucion.com



¿CUÁL ES LA MEJOR MANERA DE COMUNICARNOS CON LAS PERSONAS DE NUESTRA EMPRESA?

PRIMERA PARTE

AUTORA: Rosario Trasobares Almagro, Consultoría Jurídico-Laboral neobis

LA COMUNICACIÓN ES LA HERRAMIENTA MÁS NECESARIA EN UNA EMPRESA PARA LOGRAR QUE LA PLANTILLA ESTÉ AUNADA EN EL OBJETIVO COMÚN DE LOGRAR EL ÉXITO DE LA ORGANIZACIÓN, PERO LA MISMA TIENE QUE SER EFICAZ Y, EN NUESTRO SECTOR, NO DEBEMOS OLVIDAR LA EXISTENCIA DE DOS FACTORES FUNDAMENTALES A LA HORA DE LLEVAR A CABO ESTA COMUNICACIÓN: LA EXISTENCIA DEL PERSONAL DE TALLER MÁS ALEJADO FÍSICA Y FUNCIONALMENTE DE LA DIRECCIÓN Y EL PAPEL DE LOS MANDOS INTERMEDIOS EN LA EMPRESA

Cuantas veces se han originado conflictos en cualquier ámbito de nuestra vida por un mero malentendido, por alguien que no ha entendido o ha malinterpretado lo que hemos querido decir o porque no hemos estado “fínos” trasladando nuestro mensaje. Es muy importante tener en cuenta que, en los procesos comunicativos, no sólo entran en juego las palabras que decimos, si no también la comunicación no verbal, factores culturales, factores generacionales, etc.

Seguramente, no explicamos las cosas de la misma manera a nuestros padres de 80 años que a nuestros hijos pequeños o, incluso, dependiendo de cada hijo (su edad, su forma de ser, etc.), enfocamos el mismo mensaje de manera diferente. Y, ¿por qué lo hacemos así? La respuesta es muy fácil: porque queremos que **la comunicación sea eficaz y que consiga nuestros objetivos**. Y, de la misma manera, que en nuestro ámbito personal cambiamos la manera de comunicarnos, de transmitir ese mensaje, también tenemos que cambiar nuestra forma de comunicar dependiendo de la persona de la empresa con la que estemos hablando.

Pero aquí nos encontramos de nuevo con esa **“ladrona de tiempo” de la que hablamos hace unos números: la procrastinación.** En muchas ocasiones nos da pereza comunicar, enfrentarnos a ese proceso de decir las cosas (ya sean buenas o malas), entendemos erróneamente que estamos perdiendo el tiempo, pero lo que estamos haciendo es sembrar la semilla del éxito de nuestra estrategia empresarial, porque si no lo comunicamos debidamente y las personas que forman parte de la plantilla no la asimilan correctamente, ¿de qué nos va a servir tener la mejor estrategia del mundo? No la vamos a poder llevar a cabo de manera óptima.

En empresas donde la plantilla es muy reducida (menos de 10 personas), la dirección tiene que realizar esa comunicación de manera directa y personal con cada una de ellas, delegar es un error de bulto que genera que cada una de estas personas no se sienta valorada ni a nivel personal ni a nivel profesional, con lo que ello implica. Sin embargo, en organizaciones más grandes resulta difícil llevar una comunicación absolutamente individualizada por parte de la dirección (aunque haya momentos que sea necesario con algún trabajador en concreto), pero para ellos nos tenemos que valer de los mandos intermedios, de aquellas personas que tratan cada día con las



personas trabajadoras, que saben cuántos hijos tienen o si los fines de semana juegan al fútbol, si llevan muchos años en España, etc.

Conozcamos de antemano mínimamente quién va a ser nuestro interlocutor, su manera de ser, etc. para enfocar nuestra manera de transmitir el mensaje. Pongamos un ejemplo: imaginemos que necesitamos que dos personas de nuestra plantilla hagan funciones polivalentes, una tiene 30 años y la otra, 58 años. ¿Se lo vamos a trasladar de la misma manera? No, a la de 30 años una buena manera de trasladárselo sería contándole que puede ser una oportunidad de desarrollo, de mejora profesional y de carrera dentro de la empresa.

Pero, sin embargo, a una persona que se encuentra al final de su vida laboral, este

mensaje no va a ser atractivo y habría que enfocarlo como una ne-

cesidad de viabilidad de la empresa y de mantenimiento de todos los puestos de trabajo.

LOS MANDOS INTERMEDIOS NOS VAN A DECIR LA MEJOR FORMA DE TRASLADAR EL MENSAJE A CADA GRUPO DE PERSONAS TRABAJADORAS Y, SI ES NECESARIA UNA COMUNICACIÓN INDIVIDUALIZADA CON UNA PERSONA EN CONCRETO, SON ABSOLUTAMENTE VITALES

No dejemos de lado de la comunicación, convirtámosla en un revulsivo en nuestras organizaciones, en los raíles del éxito. En el próximo número, hablaremos de cómo crear una estrategia de comunicación eficaz.

CONTACTA CON NEOBIS

📞 912 437 400

✉️ rtrasobares@neobis.es



PACTOS PARA EVITAR LA COMPETENCIA DESLEAL

¿CÓMO SE PUEDE EVITAR LA COMPETENCIA DESLEAL EN LAS
RELACIONES LABORALES DE LA COMUNICACIÓN GRÁFICA?

AUTORA: Sandra Fariña Cabrera.
Consultoría Jurídico-Laboral neobis





Sin duda alguna, una de las grandes preocupaciones de las empresas del sector de la Comunicación Gráfica es encontrar personal cualificado y comprometido con la empresa. Cada vez es más común la rotación entre los jóvenes o que los mismos no se formen en materias relacionadas con el sector, por lo que la plantilla media envejece (recordemos que la media de edad del sector se encuentra alrededor de los 48 años), y, de esta forma, se complica cada vez más que el cambio generacional en las empresas se produzca de forma paulatina y natural.

Actualmente, los puestos de trabajo más afectados por esta problemática suelen ser aquellos relacionados con la impresión y acabados. Por este motivo, cuando finalmente se encuentra a una persona con cualificación en estas áreas, o que está dispuesta a ser formada por la empresa, es normal plantearse ciertas cuestiones: ¿cómo retengo este ta-

lento?, ¿cómo evito que se vayan a la competencia una vez formados y con cierta experiencia? y, lo que es más importante, ¿cómo evito la competencia desleal, si alguna vez se van de mi empresa? Pues bien, en este artículo nos vamos a centrar en estos puntos: la competencia desleal y como evitarla a través de pactos de no competencia, de plena dedicación o de permanencia en la empresa.

Para empezar, debemos tener claro qué es la **competencia desleal** y en qué puede afectar a nuestra empresa. Uno de los principales deberes de las personas trabajadoras regulado en el Estatuto de los Trabajadores, **es la prohibición de concurrir con la actividad de la empresa**, lo que ocurre cuando una persona trabajadora, de manera consciente e intencionada, utiliza la experiencia profesional y los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo o en determinados procesos productivos, en su propio provecho o



para beneficiar a empresas de la competencia, perjudicando así los intereses de la empresa que lo contrató en primer lugar.

LA COMPETENCIA DESLEAL SE PUEDE PRODUCIR MIENTRAS LA PERSONA PRESTA SERVICIOS EN LA EMPRESA O UNA VEZ QUE DEJA DE PRESTAR SERVICIOS

La competencia desleal no solo es susceptible de producirse en puestos técnicos o productivos sino, sobre todo, en aquellos con un alto grado de responsabilidad y manejo de información delicada de la empresa y los procesos productivos de la misma, como jefes de taller, responsables de producción, etc., cuyo

trabajo implica un alto grado de confianza, pues la información de la que disponen puede perjudicar a la empresa, si cayera en manos de la competencia.

En los casos en los que queramos evitar que una persona preste servicios al mismo tiempo que en nuestra empresa, en otras de la competencia, tendremos que decantarnos por firmar **un pacto de plena dedicación, por el cual la persona trabajadora y la empresa acuerdan que se prestarán servicios en exclusiva, a cambio de una compensación económica.** En estos casos, debemos tener en cuenta que la prohibición de trabajar para otra empresa solo se podrá producir si dicho trabajo implica una concurrencia desleal y, además, la cuantía que percibirá el trabajador o la trabajadora, en contraprestación, debe quedar reflejada en el pacto para evitar su invalidez y ha de tener una cuantía suficiente.

Otra opción, que no combate la competencia desleal tan directamente como el pacto de plena dedicación, pero sí nos asegura la prestación de servicios de una persona concreta, durante un período de tiempo determinado, sería el **pacto de permanencia en la empresa.** Este tipo de pactos suele utilizarse en aquellos casos en los que, o bien la empresa ha ofrecido una formación especial al trabajador o trabajadora, costeada por esta, por lo que se trata de una forma de amortizar con la prestación de servicios la inversión inicial; o bien cuando se quiere realizar un trabajo o proyecto determinado y la empresa quiere asegurarse de que será una determinada persona o un determinado equipo quien lo inicie y lo finalice.

Por último, siempre que exista un efectivo interés industrial o comercial que lo justifique, se puede llegar a firmar con la persona trabajadora un pacto de no competencia, que surtiría efectos una vez extinguido el contrato de trabajo. Es decir, en este caso, **el objetivo principal que se persigue es que la persona trabajadora no preste ser-**



vicios en una nueva empresa, incluso, por cuenta propia, utilizando los conocimientos adquiridos en el anterior trabajo, pues supondrían una ventaja competitiva y un claro perjuicio para la empresa.

Además, debemos recordar que un pacto de este tipo supone también una restricción de la libertad en el trabajo, por lo que no puede tener una duración indefinida cuando finaliza el contrato, sino que, por el contrario, la normativa lo limita a una duración máxima de dos años para los técnicos y de seis meses para el resto de las personas trabajadoras.

Por otro lado, la empresa debe compensar económicamente al trabajador afectado a través de una cantidad que debe estar perfectamente fijada en el pacto y que tendrá naturaleza indemnizatoria, no salarial. La determinación de dicha cantidad es muy importante, desde el momento en que existen sentencias que han considerado nulo y carente de validez pactos de no competencia en los que se confundía la compensación económica, de carácter indemnizatorio, con el salario. En un caso concreto, por ejemplo, se entendió que se confundían dichas cantidades porque en la nómina del trabajador no constaba separada la cantidad que se abonaba como compensación del resto de conceptos salariales.

Además, esta cantidad debe ser adecuada, pues amplia jurisprudencia ha considerado como nulos pactos con compensaciones económicamente insuficientes, puesto que dicha cantidad debe compensar el tiempo en el que la persona no puede dedicarse, a

la que se presume que, es su actividad profesional principal.

LOS PACTOS DE PLENA DEDICACIÓN, DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA Y DE NO COMPETENCIA SON ALGUNAS DE LAS POSIBILIDADES PARA EVITAR LA COMPETENCIA DESLEAL

¿QUÉ OCURRE SI LA PERSONA AFECTADA POR UN PACTO DE NO COMPETENCIA LO ROMPE?

Una vez celebrado el pacto sus efectos son de obligado cumplimiento por ambas partes durante toda su vigencia, lo cual también incluye al trabajador o trabajadora. Pues bien, del incumplimiento del pacto, si es posible probar la realidad de los daños causados a la empresa, se pueden derivar consecuencias tales como la restitución al empresario de la indemnización percibida o puede incluso pactarse que se tenga que indemnizar a la empresa por daños y perjuicios. Por su parte, si el empresario incumple, no abonando la indemnización, el trabajador recuperará su libertad profesional.

Como vemos, hay que tener muy en cuenta todos estos matices a la hora de plantear la firma de un pacto de este tipo y estar asesorados en todo momento, ya que dichos pactos pueden repercutir en claros beneficios para la empresa en determinados casos, si se realiza correctamente; no obstante, un simple defecto formal o fallo a la hora de redactar el pacto o abonar la cantidad acordada, pueden suponer la nulidad de estos o que terminen siendo verdaderos problemas para las empresas. Por ello, es fundamental, como decíamos, el asesoramiento y tener toda la información adecuada cuando se plantea su firma con una persona trabajadora.

CONTACTA CON NEOBIS

 912 437 400

 sfarina@neobis.es



ALTA EN SEGURIDAD SOCIAL DE LOS ALUMNOS EN PRÁCTICAS FORMATIVAS

AUTORA: Olga Peinado Sánchez. Consultoría y gestión laboral neobis

El día 1 de enero de 2024 entró en vigor el Real Decreto -Ley 5/2023, de 28 de junio, modifica la Disposición Adicional 52ª de la Ley General de la Seguridad Social donde se establece la inclusión en el Sistema de Seguridad Social de personas que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, quedando así comprendidas como asimiladas a

trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social.

Estas prácticas **se refieren tanto a las realizadas por alumnos universitarios** para la obtención de titulaciones oficiales de grado y master, doctorado, título propio de la universidad, master de formación permanente, diploma de especialización o diploma de ex-



perto **como las realizadas por alumnos de formación profesional**, siempre que no se presten en el régimen de formación profesional intensiva (también llamada Dual), ya que, en este caso, tendría que hacerse un contrato en formación.

La obligación de darles de alta en Seguridad Social alcanza tanto a las **prácticas remuneradas** como a las **prácticas no remuneradas**.

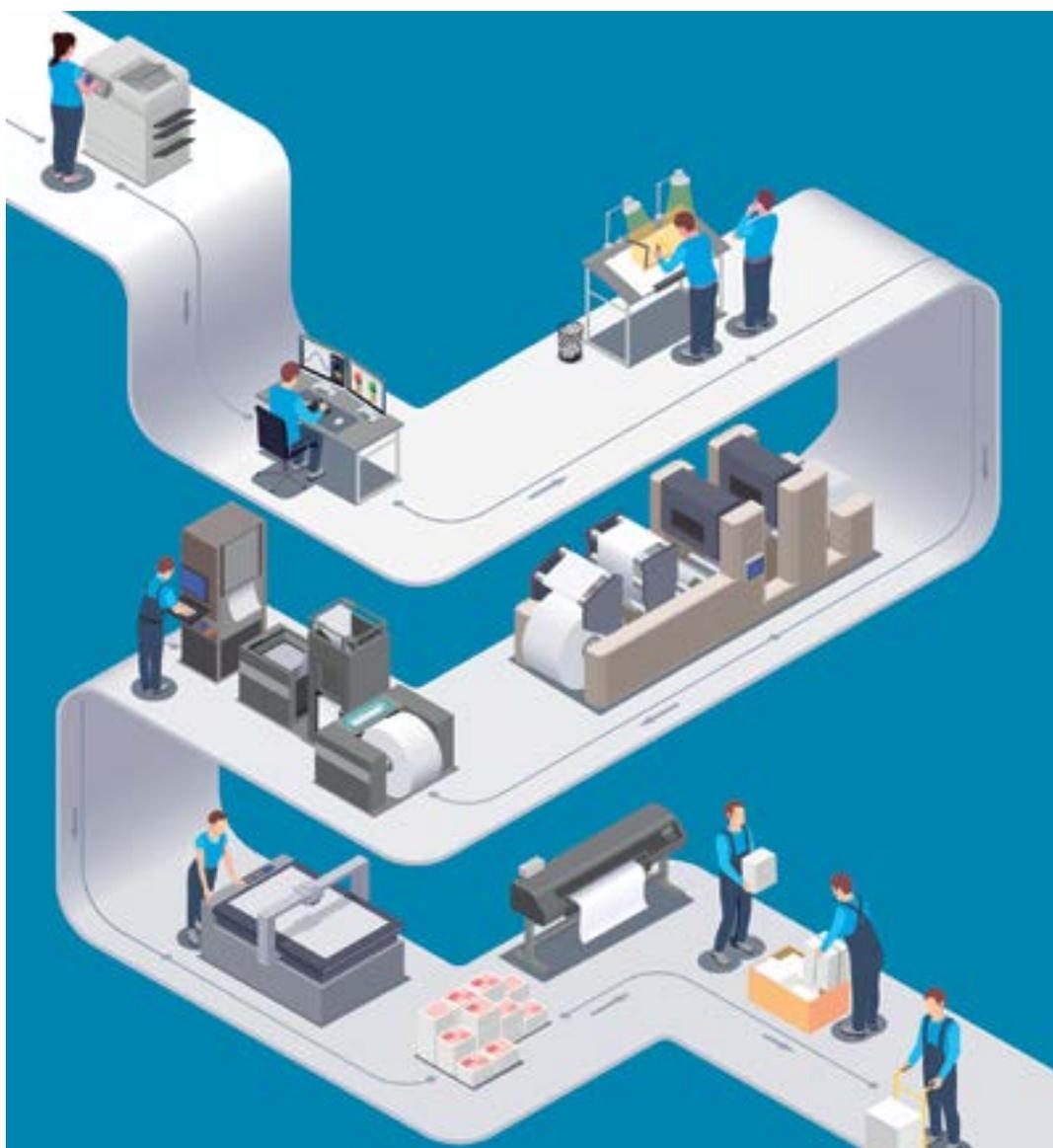
¿DE QUIÉN ES LA OBLIGACIÓN DE DAR DE ALTA?, ¿CÓMO ES LA COTIZACIÓN? Y ¿QUÉ ALCANCE DE PROTECCIÓN TIENE PARA LOS ALUMNOS?

OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Prácticas remuneradas: en este caso, está obligado a tramitar el alta en Seguridad Social corresponde la entidad u organismo que financie el programa de formación y realice la contraprestación económica.

Prácticas no remuneradas: la responsable será la empresa en la que se desarrollen las prácticas, salvo que el convenio suscrito con el centro de formación disponga que la responsabilidad recaerá en el mismo.

En ambos supuestos, quien asuma la condición de "empresario" será el responsable del alta y de la cotización y deberá solicitar un Código de Cuenta de Cotización especial para estos alumnos a la TGSS.



COTIZACIÓN

En ambos casos, está expresamente excluida la cotización de Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI). Además, a la cuota por contingencias comunes se le aplicará una reducción del 95%.

PRÁCTICAS REMUNERADAS:

- Se aplican las reglas de cotización correspondientes a los contratos formativos en alternancia.
- La base de cotización mensual aplicable a efectos de prestaciones será la base mínima de cotización vigente respecto al grupo de cotización 7.

TANTO LAS REGLAS DE COTIZACIÓN DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS EN ALTERNANCIA COMO LAS BASES MÁXIMAS Y MÍNIMAS DE COTIZACIÓN SE PUBLICAN CADA AÑO EN LA ORDEN MINISTERIAL CORRESPONDIENTE DONDE SE REGULAN LAS NORMAS LEGALES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

PRÁCTICAS NO REMUNERADAS:

- La cotización consiste en una cuota fija empresarial por contingencias comunes y profesionales que será establecida en la Ley General de Presupuestos del Estado.
- La base de cotización mensual aplicable a efectos de prestaciones será la base mínima de cotización vigente respecto al grupo de cotización 8, en proporción al número de días de prácticas realizadas.
- El ingreso de cuotas será trimestral y corresponderá hacerlo en los meses de abril, julio, octubre y enero. La entidad respon-

sable de la cotización deberá comunicar a la TGSS, hasta el penúltimo día natural de cada uno de los meses de ingreso de cuotas, el número de días en que se hayan realizado las prácticas durante cada trimestre.

ACCIÓN PROTECTORA

NORMAS COMUNES:

- Prestación por nacimiento y cuidado del menor, a cargo del INSS.
- Prestación por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, a cargo de la Mutua, mediante pago directo.
- Prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, mediante pago delegado.
- Se excluye la protección por desempleo, la cobertura de Fondo de Garantía Salarial y por Formación Profesional.

NORMAS PARTICULARES:

- Prácticas remuneradas: prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes mediante pago delegado.
- Prácticas NO remuneradas: no se incluye la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, por tanto, queda excluida.

En este artículo nos hemos limitado a explicar las obligaciones de las empresas con respecto al alta en Seguridad Social y cotización de los estudiantes, pero el Gobierno y los sindicatos están negociando el **“Estatuto del Becario”** que previsiblemente se firmará a finales de 2023. En este documento se hablará de compensación de gastos, horarios, límite de número de becarios en la empresa, permisos, vacaciones, etc., y del que informaremos llegado el momento.

CONTACTA
CON NEOBIS

912 437 400 

opeinado@neobis.es 





RETRIBUCIÓN DE ADMINISTRADORES-TRABAJADORES: LAS EMPRESAS SIGUEN BUSCANDO CERTEZAS

AUTOR: Carlos Granado Guijarro. C.E.O. de Estudio de Empresas, S.A.

Seguro que muchos de los que acabáis de leer esta pregunta, os sentís plenamente identificados con ella y otros muchos, también, os habréis sorprendido con esta problemática.

La realidad se empeña en decirnos que es así. La controversia entre la Administración y las compañías por esta cuestión es bastante antigua, reiterativa y, a menudo, fuente de procedimientos administrativos y judiciales ante diversas instancias.

La Ley del Impuesto sobre Sociedades viene a determinar, en sus artículos 14 y 15, que no existe deducibilidad fiscal en los donativos y liberalidades en que pueda incurrir una empresa.

Sin embargo, también deja claro que no se consideran liberalidades las retribuciones de los administradores por el desempeño de funciones de alta dirección u otras funciones derivadas de un contrato de carácter laboral.

Hispack 2024

PACKAGING, PROCESS
& LOGISTICS

7-10 MAYO 2024
RECINTO GRAN VIA - BARCELONA



Fira Barcelona

www.hispack.com

#hispack    

MAKING A BETTER IMPACT



Packaging
Machinery
& Process



Brand
Packaging



Industrial
Packaging



Labelling
& Bottling



Logistics,
Automation
& Robotics





¿Dónde surge por tanto la disputa con la Administración? Precisamente cuando es difícil diferenciar con claridad la percepción que recibe el administrador por su cargo como representante de una compañía y como empleado de esa misma compañía.

En este contexto, y principalmente para soportar la interpretación dictada por la Agencia Tributaria y su inadmisibilidad del gasto como fiscalmente deducible, se ha desarrollado la llamada teoría de vínculo, según la cual la relación laboral de alta dirección queda extinguida y se integra en la del administrador societario.

PERO ¿CÓMO ES POSIBLE QUE, CON LAS HORAS QUE TRABAJO EN LA COMPAÑÍA, LAS NOCHES SIN DORMIR, LAS LUCHAS TITÁNICAS CON PROVEEDORES Y CLIENTES, Y TODO ELLO SUMADO A LA COMPETENCIA QUE NO DESCANSA, LA AGENCIA TRIBUTARIA CONSIDERE QUE MI RETRIBUCIÓN NO ES FISCALMENTE DEDUCIBLE?



Sabiendo, además, el tamaño medio de las empresas españolas, la diferencia entre ambas funciones es prácticamente imperceptible en un elevado porcentaje de sociedades. Por tanto, la Agencia Tributaria en el momento en que pasa a revisar este punto, lo primero que examina es si las retribuciones satisfechas a esas personas en las que se pudiera confundir ambas figuras, están soportadas en un contrato laboral y, a continuación, si el órgano de Administración, sea individual o colegiado, percibe retribución y, en su caso, si esa retribución reúne los requisitos que determina la normativa mercantil, en esencia, lo dispuesto en el artículo 217 del TRLSC, que establece:

1. El cargo de administrador es gratuito, a menos que los Estatutos Sociales establezcan lo contrario, determinando el sistema de retribución.
2. En la Sociedad de responsabilidad Limitada, cuando la retribución no tenga como base una participación en los beneficios, la remuneración de los administradores será fijada para cada ejercicio por acuerdo de la junta general de conformidad con lo previsto en los estatutos.

Por tanto, si quiero evitar la discusión con la Agencia Tributaria, en caso de sufrir una revisión de las retribuciones satisfechas por

mi compañía y que he declarado como fiscalmente deducibles:

¿QUÉ DEBO HACER SI PERCIBO UN SALARIO COMO PERSONA TRABAJADORA DE LA COMPAÑÍA Y, A LA VEZ, OSTENTO LA REPRESENTACIÓN DE LA COMPAÑÍA?

Sin duda debo reunir suficiente material probatorio para acreditar que no existe confusión entre ambas actividades.

La Administración, en primer lugar, pasará a comprobar si lo percibido ha sido por causa de mis funciones como empleado de la Empresa. Por tanto, lo recomendable será firmar el correspondiente contrato laboral y someterlo a lo dispuesto por la Ley en materia de contratación, así como de cotización a la Seguridad Social, en función del régimen aplicable según las normas de encuadramiento.

Y, en segundo lugar, si además de empleado de la empresa soy, por ejemplo, el adminis-

trador único, dado que la Administración va a aplicar la ya citada teoría del vínculo, debo tener previsto en mis estatutos la posibilidad de que el cargo pueda ser retribuido, en unión de un acuerdo tomado por la Junta General, en el que se determine la cuantía y el modo de retribución que puedo percibir.

De esa manera, si la Administración se pronunciara proponiendo la no deducibilidad fiscal de mi retribución como empleado de la compañía, dado que mis funciones quedan subsumidas en las de Administrador, siendo por tanto de aplicación la citada teoría del vínculo, podré oponer argumentos y documentos suficientes para obtener un pronunciamiento a favor de mis tesis y que esa fiscalidad se mantenga según el tratamiento que pretendimos inicialmente.

Sin embargo, como suele ocurrir en materia tributaria, no todo es blanco ni negro, existen matices porque nunca hay dos casos iguales.

A este respecto, el Tribunal Supremo ha dictado recientemente un Sentencia en interés casacional y para la unificación de doctrina que, en esencia, viene a resolver la discrepancia surgida entre la Agencia Tributaria y una Compañía Unipersonal, siendo el único socio, persona física.

Analizando el caso y la aplicación inmediata realizada por la Agencia Tributaria de la teoría del vínculo, lógicamente para desestimar la deducibilidad fiscal de la remuneración satisfecha al administrador societario, el Tribunal Supre-



mo determina que se deben revisar también el resto de condicionantes que permitan valorar si ésta es adecuada.

Lo cierto es que la Sentencia analiza, de manera detallada, un aspecto que resulta esencial en nuestro ordenamiento tributario, como es el **trato de la contabilidad como origen y motor de la fiscalidad**.

SABEMOS, NO SOLO POR EL TRIBUNAL SUPREMO SINO POR NUMEROSAS RESOLUCIONES VINCULANTES DICTADAS POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRIBUTOS QUE, HABLANDO DE MANERA COLOQUIAL, PARA QUE UN GASTO PUEDA SER CONSIDERADO FISCALMENTE DEDUCIBLE, DEBE HABER SIDO REFLEJADO DE MANERA CORRECTA EN LA CONTABILIDAD DE LA EMPRESA. SI NO ESTÁ CONTABILIZADO, NO PODRÁ SER FISCALMENTE DEDUCIBLE

No ocurre igual en sentido contrario. Sabemos que existen gastos contables que no serán fiscalmente deducibles por lo que tendremos que aplicar el correspondiente ajuste para determinar la base imponible del Impuesto sobre Sociedades.

En el caso analizado por la Sentencia citada anteriormente, la compañía fue escrupulosa con este aspecto y tenía debidamente contabilizada la retribución del administrador.

A continuación, revisa los requisitos mercantiles que detallamos anteriormente y es ahí don-

de radica la importancia de esta Resolución.

Se cumple perfectamente el requisito de haber dispuesto estatutariamente que el cargo de administrador sería retribuido, pero el segundo requisito, la determinación por la Junta de la cuantía y modo en que se fija dicha retribución, no se cumplía.

Argumenta la representación procesal de la compañía que exigir tal requisito cuando existe un único socio, resulta reiterativo ya que la decisión de ese socio único no podría discrepar de lo reflejado en la contabilidad.

Prueba de ello sería, por ejemplo, observar el procedimiento de aprobación de las Cuentas Anuales de la Compañía, momento en el cual todos los socios de las entidades, sea cual sea su forma jurídica, tienen la oportunidad de ser informados de cualquier aspecto contable y económico que precisen y, en caso de discrepar en algún punto, manifestar su disconformidad con su voto negativo y, en base a ello, iniciar cuantas acciones estimen convenientes en defensa de sus intereses.

Nada de esto ocurre en compañías del tipo de la recurrente. Sin duda, la protección de minoritarios, objetivo que persigue la Legislación Mercantil cuando impone el acuerdo social en esta materia, se encuentra vacía de contenido en caso de sociedades unipersonales.

El Alto Tribunal, admite la tesis de la sociedad y falla a su favor, desestimado la de la Agencia Tributaria, admitiendo la deducibilidad fiscal de la retribución y sentando una Jurisprudencia que seguro va a ser muy importante en el futuro.

**CONTACTA
CON NEOBIS**

912 437 400 

c.granado@cemad.es 



The background features a stylized landscape with wavy, layered shapes in shades of blue, green, and pink. Overlaid on this are numerous thin, golden-yellow lines that create a sense of movement and depth. In the center-right, there is a grey, rounded square icon containing a stylized white bird with large eyes.

Te
INTERESA

NEOBIS PRESS 174



ENTREVISTA A
FRANCISCO
JAVIER FORERO

**DIRECTOR DE FORERO ABOGADOS,
EXPERTO COMPLIANCE OFFICER
THOMSON REUTERS Y
COLABORADOR DE NEOBIS**

JAVIER, ¿CÓMO FUE TU TOMA DE CONTACTO CON EL SECTOR DE LA COMUNICACIÓN GRÁFICA?

Nuestro despacho lleva más de 25 años prestando asesoramiento jurídico a asociaciones empresariales territoriales y sectoriales, de ámbito autonómico y nacional. Nuestro contacto con las empresas del sector de la Comunicación Gráfica deriva de una de nuestras ramas de especialización: la contratación pública, que tiene mucha importancia en el Sector. Posteriormente, hemos añadido a nuestros clientes otras áreas de actividad incluidas en nuestro portafolio de servicios, tales como asesoramiento jurídico mercantil, administrativo y corporativo (compliance penal, entre otros).

¿EN QUÉ CONSISTE EL APOYO PROFESIONAL DE VUESTRO DESPACHO A LAS EMPRESAS DE NEOBIS?

Tenemos suscrito con Neobis un acuerdo de colaboración para la prestación de servicios jurídicos empresariales, que actualmente está siendo utilizado asiduamente por las empresas asociadas. Además, colaboramos en la actualización de novedades jurídicas de interés para las empresas asociadas del sector mediante jornadas, notas informativas y consultas escritas o telefónicas para las empresas que lo solicitan.

¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES INQUIETUDES DE LAS EMPRESAS CON LOS CONSTANTES CAMBIOS NORMATIVOS QUE SE PRODUCEN EN LA LEGISLACIÓN EMPRESARIAL? ¿A QUÉ RETOS SE ENFRENTAN?

Los constantes cambios normativos en la legislación autonómica, nacional y comunitaria generan inseguridad jurídica a nuestras empresas, las cuales carecen de las herramientas necesarias para asegurar que las decisiones que se tomen tienen conformidad normativa. Hoy día, derivado de ese fenóme-

no normativo, las empresas deben adoptar todos sus procesos de decisión a un análisis previo de conformidad normativa que asegure que sus decisiones serán seguras.

JAVIER, ¿NOS PUEDES RESUMIR CUÁLES SON LAS POSIBLES SOLUCIONES A LAS DIFICULTADES QUE TIENEN QUE AFRONTAR LAS EMPRESAS EN SU GESTIÓN?

Las empresas deben incorporar procesos de gestión adecuados. Los procesos de gestión empresarial deben implantarse, no solo porque lo exijan nuestros clientes, sino porque realmente contribuyan a la mejora continua de la organización. En ese sentido, nuestra recomendación es que las empresas incluyan también la gestión jurídica en sus procesos, implantando los procedimientos de gobernanza y de compliance normativo (penal, laboral, protección de datos, administrativo) según las necesidades de su actividad.

¿PODRÍAS SEÑALAR ALGUNA PECULIARIDAD COMÚN A LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LA COMUNICACIÓN GRÁFICA? ¿CÓMO PODÉIS AYUDAR A LAS PYMES PARA QUE ESTÉN "PROTEGIDAS"?

Enlazando con la respuesta anterior, el compliance normativo es el verdadero reto a corto plazo para las empresas, incluidas las de vuestro sector. La protección empresarial vendrá dada cuando las decisiones empresariales cuenten con un asesoramiento jurídico antes de su adopción y que sea conforme con los procesos que tiene implantados.

Nuestra experiencia nos demuestra constantemente que las empresas no se asesoran en el momento adecuado (preventivamente) lo que, además de generar incertidumbre en la toma de decisiones, incrementa las posibilidades de no conformidad normativa e incremento de los riesgos empresariales.



el sector
en verde

NEOBIS PRESS 174



RECTIFICAR ES DE SABIOS, TAMBIÉN EN EL PAPELEO MEDIOAMBIENTAL

AUTOR: Sergio Ródenas Esteban. Colaborador Consultoría Medio Ambiente neobis

Apenas un año ha pasado desde que publicamos otro artículo de Neobispress en el que explicábamos que, a partir de marzo de 2023, era de obligado cumplimiento para todas las empresas productoras de residuos peligrosos, independientemente la cantidad

generada, presentar antes del 1 de marzo en su Comunidad Autónoma, una Memoria Anual de Residuos en el formato propio de la comunidad autónoma correspondiente. En el caso de Madrid, era un documento en base Excel.



Como tratábamos en ese artículo, en dicho documento, se debían detallar, para cada residuo peligroso y para el año objeto de la presentación, datos como el código LER, descripción del residuo, operación de tratamiento a la que se le destina, número NIMA de la instalación de destino, cantidad enviada, y la cantidad almacenada a 1 de enero y 31 de diciembre.

Este archivo Excel ha supuesto algún dolor de cabeza para alguna empresa asociada, ya que no sabían exactamente donde buscar los datos, o como determinar según que cantidades...y también dudas sobre cuando presentarlo, porque normalmente los documentos relacionados con medioambiente se presentan como muy tarde el 31 de marzo de cada año y este documento había que presentarlo

el 1 de marzo a más tardar. Además, hay que tener en cuenta que no presentarlo se considera un incumplimiento contemplado por la Ley 7/2022, de residuos peligrosos y suelos contaminados por la economía circular, como sanción grave (art. 108.3.) con sanciones entre los 2.001 a 100.000€ (art.109).

Pasados unos meses desde la primera presentación de la memoria, algunas Comunidades Autónomas han indicado al MITECO que, en la práctica, cuando se realizan traslados de residuos peligrosos dentro del territorio del Estado, incluyendo los realizados dentro de las propias Comunidades Autónomas, estos traslados implican la obligación de comunicar determinada información mediante un procedimiento electrónico, en concreto, usando la **Plataforma electrónica de gestión de residuos eSIR.**

En este contexto, las Comunidades Autónomas consideran que la documentación que debe acompañar a todo traslado de residuos peligrosos y que ya obra en poder de las administraciones públicas, contiene toda la información requerida por la Ley 7/2022 y que sería suficiente para dar cumplimiento a lo dispuesto sin necesidad de requerir a los productores de residuos peligrosos, las empresas, la remisión de la memoria anual.

Por lo tanto y a día de redacción de este artículo, la Comunidad de Madrid entiende que se da cumplimiento a esta obligación y no es necesario presentar la memoria anual, cuando toda la información de residuos peligrosos generados por el centro productor, en base a los documentos de identificación, se encuentre incluida dentro del repositorio de traslados de la **Plataforma eSIR.**

¿Cuándo ocurre eso? En todos aquellos casos en los que una empresa gestione sus residuos peligrosos, documentos de identificación, notificación y traslado, a través de un gestor de residuos autorizado y utilizando la plataforma electrónica mencionada anteriormente.





TU
Tiempo

NEOBIS PRESS 174

ISLANDIA

PARQUE NATURAL DE THINGVELLIR

AUTOR: Carlos Utasá, Treventi Viajes. **FUENTES CONSULTADAS:** Oficina de Turismo de Islandia.

EL PARQUE NACIONAL DE THINGVELLIR ES SIN DUDA EL LUGAR MÁS EMBLEMÁTICO DE LA HISTORIA ISLANDESA, Y UNA DE LAS PARADAS MÁS IMPORTANTES DE SU CÍRCULO DE ORO

Alrededor del 930 d.C., fue allí donde se fundó el Alþingi, el primer parlamento del mundo; y también allí fue donde nació la República de Islandia el 17 de junio de 1944.

En cuanto a su naturaleza se puede considerar como un parque único en el mundo, por sus paisajes, su fauna y flora residente en el Lago Thingvallavatn y principalmente, por su

situación geográfica. **Un parque lleno de fisuras, como Almannagjá o Silfra, nacidas de la separación de las placas tectónicas de Norteamérica y Euroasia.**

Una de las visitas obligadas de este parque es, precisamente, el recorrido de estas fisuras; cuya separación aumenta anualmente alrededor de un centímetro. En ellas podremos pasear entre enormes paredes naturales que parecen encerrar al visitante marcándole el camino a seguir; y también **podremos hacer snorkel en fisuras como la de Silfra.** ¿Os imagináis bucear entre dos continentes?

Atravesando Almannagjá, podremos observar una bandera izada en medio de un cúmulo de rocas; es precisamente ahí, en Lögberg ("la roca del rey"), donde se alzaba el primer parlamento islandés. Aunque hoy en día no



El Parque Nacional de Thingvellir es sin duda el lugar más emblemático de la historia islandesa.





El géiser Strokkur con espectaculares chorros de vapor y agua a más de 90 grados pueden alcanzar una altura de hasta 30 metros.



se conserve nada del edificio, resulta sobrecogedor visitar el lugar que marco la historia de esta nación. Durante nuestro paseo por Almannagjá, también veremos **Öxarárfoss, una hermosa cascada que por su ubicación y el contraste de su cristalino salto de agua con las numerosas rocas negras de la base, hace de ella una visita más que obligada.**

Siguiendo nuestro camino por Thingvellir encontraremos Thingvallakirkja, la primera iglesia erigida en territorio islandés; construida por orden del rey noruego Olaf II el Santo. Este, tras la cristianización del país en el año 1000, envió a Islandia materiales e incluso una campana, para ayudar con la construcción; sin embargo, la que podemos visitar hoy fue construida en el año 1859, ya que la anterior no resistió el paso del tiempo.

Thingvellir también está en la mente de todos sus visitantes por haber sido escenario de infinidad de series y películas, pero sin duda, la más conocida es **Juego de Tronos. La serie de HBO**, en su afán por encontrar los paisajes más espectaculares, **decidió contar con el Parque Nacional de Thingvellir como escenario principal de su cuarta temporada.**

El centro de visitantes del parque también alberga en su interior una exhibición permanente donde sus visitantes pueden adentrarse en su historia y descubrir el origen del primer Parlamento de Islandia, además de compren-





der de forma interactiva como es su geografía y el por qué se separan las placas tectónicas y que animales viven a orillas del lago.

El Parque Nacional de Thingvellir se encuentra a menos de 50 kilómetros del centro de Reikiavik, con lo que fácilmente podemos contratar alguna excursión para visitarlo, o también, alquilar un vehículo para descubrirlo a nuestro aire.

Como comentábamos al principio, este parque natural es tan solo una parte de la gran diversidad de paisajes y joyas turísticas que esconde La Ruta del Círculo de Oro de Islandia. **Los géiseres de Geysir y la cascada de Gullfoss son los otros dos lugares que componen esta increíble ruta.**

Geysir está situado en una de las zonas geotermales más activas de Islandia, aunque en la actualidad su gran géiser lleva inactivo algún tiempo, debido a desprendimientos internos en sus túneles y al masivo lanzamiento de objetos por parte de los visitantes. En su lugar,

los visitantes optan por acercarse al géiser Strokkur, a unos 400m de Geysir, cuyos espectaculares chorros de vapor y agua a más de 90 grados cada seis o diez minutos, pueden alcanzar una altura de hasta 30 metros.

Por su lado, **la cascada de Gullfoss** no es solo la más conocida de Islandia, sino también **una de las más llamativas y sorprendentes debido a su doble caída de agua de más de 30 metros de altura.** Situada a 120 kilómetros de Reikiavik también puede visitarse en excursiones organizadas o mediante coche de alquiler en visitas a nuestro aire.

En definitiva, podemos asegurar que Islandia ofrece al viajero un amplio abanico de experiencias, independientemente de cuando se visite; y siendo el país menos densamente poblado de toda Europa, tiene un puro, impoluto y mágico paisaje. Sus veranos son sorprendentemente templados, exuberantes y verdes, con días cada vez más largos hasta el solsticio, que es cuando el sol, a medianoche, sólo besa el horizonte sin ponerse nunca.



La cascada de Gullfoss es una de la más llamativas y sorprendentes.



LECTURA RECOMENDADA

Libro recomendado por Manuel Deza, Director General de Coreti:

TODO ESTO TE DARÉ

Dolores Redondo

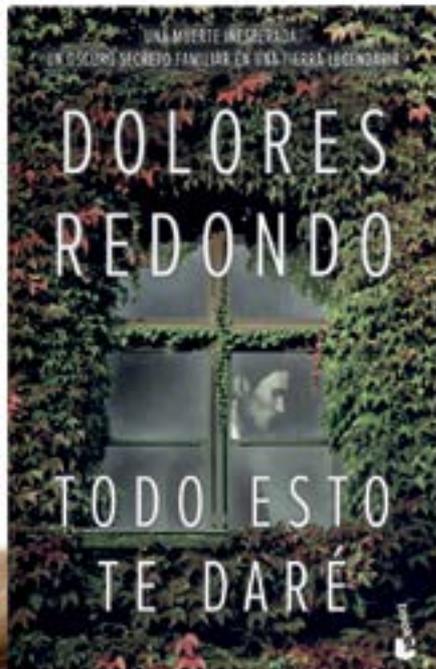
Manuel Deza recomendaría cualquier lectura que tenga a Galicia, sus paisajes, su historia, su tradición, magia y cultura como protagonistas. Esta novela, galardonada con el premio Planeta 2016, y que tiene la Ribeira Sacra como escenario principal, le parece un buen ejemplo para comenzar.

Libro recomendado por Macarena Conde, alumna de 1º del ciclo de Grado Superior de Diseño y Edición de Publicaciones Impresas y Multimedia:

HERIDO DIARIO

Rayden

Un libro de poesía donde aparecen diferentes ilustraciones de María Cabañas.





Robusta, programable, equipada con pantalla táctil de 18,5" con visualización del proceso de corte.

Hidráulica, precisa, fácil de usar, mínimo mantenimiento.

Mesa de corte fabricada en acero inoxidable, ultra deslizante.

Opción programada de corte Compucut® con conexión CIP4/JDF.

Disponible en 56, 66 y 80 cm de luz.

UNA MARCA DE
POLAR GROUP



Hable con nosotros
hoy mismo: 919 902 175
info@opqsystems.net



El nuevo HEIDELBERG Customer Portal.

De los datos al rendimiento en un solo giro.

El portal digital todo en uno para supervisar y administrar sus operaciones fácilmente.

➔ heidelberg.com/customer-portal



Heidelberg Spain S.L.U.

Ctra. d'Hospitalet 98-108, 08940 Cornellà de LL., Barcelona
Tel. +34 934758000, heidelberg.com/es

HEIDELBERG