

## CONSULTORIO EMPRESARIAL

## HERENCIA INSOLVENTE

**?** He sido designado heredero por un familiar, pero tengo dudas sobre su aceptación, pues parece que el fallecido, ya antes de su muerte, podría encontrarse en situación de insolvencia. ¿Cuál es la alternativa más aconsejable?

En todos aquellos casos en que el heredero tenga la menor duda acerca de si la herencia deferida a su favor tiene capacidad para atender a las obligaciones a cargo del propio patrimonio hereditario, lo prioritario es no formular, en ningún caso, la aceptación de la herencia, ni de forma expresa, ni a través de ningún acto alguno que pudiera interpretarse como aceptación tácita; de tal forma, que únicamente deberá ejecutar actos de conservación o administración provisional. Si la herencia no ha sido aceptada, el heredero conservará la facultad de solicitar la declaración de concurso de la declaración de concurso de la herencia, quedando exonerado de responder de las deudas y cargas de la herencia con su propio

patrimonio y manteniendo la plena separación de ambos patrimonios.

En definitiva, el heredero debe omitir todo acto de aceptación, pues en caso contrario se produce un efecto fatal: el heredero quedará responsable de todas las deudas y cargas de la herencia, no solo con los bienes de la herencia, sino también con los suyos propios.

## SOLICITUD

Por tanto, ante una «herencia insolvente», lo aconsejable es que el heredero no realice ningún acto de aceptación y, seguidamente, presente solicitud de declaración de concurso de la herencia, quedando amparado por el reiterado «beneficio de inventario», un blindaje de su patrimonio frente a las deudas y cargas resultantes del patrimonio hereditario.

## CONSULTORIO FISCAL

## CADUCIDAD Y DEVENGO

**?** Nuestra empresa en el primer trimestre del 2008 presentó autoliquidación de IVA con resultado a compensar por importe de 150.000 euros. Dicho saldo se ha ido compensando en las autoliquidaciones siguientes, y en el cuarto trimestre del 2011 la autoliquidación presenta un saldo a compensar de 100.000 euros. ¿Cuándo caduca el plazo para compensar el IVA?

Al iniciarse el plazo de compensación en el primer trimestre del 2008, dicho plazo caducaría en el primer trimestre del 2012, de tal forma que al no coincidir con el último trimestre del ejercicio, no cabría seguir compensando el impuesto de valor añadido (IVA) en los siguientes trimestres de dicho ejercicio. No obstante, cabe señalar que,

conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, transcurrido el plazo de cuatro años establecido para el ejercicio del derecho a la compensación —por tanto, caducado plazo y cerrada tal posibilidad—, surge a favor del sujeto pasivo el derecho a obtener, no ya la compensación, la devolución del respectivo importe, correspondiente a ese ejercicio.

**?** La junta general de la sociedad ha acordado una reducción de capital. A día de hoy, tal reducción aún no se ha elevado a escritura pública. ¿Debemos liquidar el Impuesto de Operaciones Societarias? ¿Cuál es el plazo para la liquidación?

En las Operaciones Societarias -OS- y Actos Jurídicos Documentados -AJD- el impuesto se devenga el día de formalización del acto sujeto a gravamen.

En concreto, las OS se entienden formalizadas, con carácter general, el día que se otorga la correspondiente escritura pública. Por tanto, pendiente la ele-

vación a escritura pública del acuerdo societario ya adoptado en la reunión que mantenga la junta general, el impuesto no se devengará hasta la fecha de otorgamiento de dicha escritura, no siendo relevante a tal efecto la fecha en que los miembros de la citada junta general hayan adoptado el acuerdo de reducción de capital.

**!** CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL. Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAGURIS. [www.caruncho-tome-judel.es](http://www.caruncho-tome-judel.es)

## Champivil, agro del XXI

**?** La actual gerente, Luz Divina Castelo Rey, obtuvo el año pasado el Premio Joven Empresaria de Galicia

**?** José Ramón Alvedro

La actual Champivil ([www.champivil.com](http://www.champivil.com)) se forjó en 1949, cuando Luz Divina Campello inauguró el ultramarinos-taberna O Tropezón, en Tardad (Vilalba, Lugo), donde se comercializaban, entre otros productos, setas y plantas medicinales de los alrededores que ella misma recolectaba.

La siguiente generación, Andrés Castelo y María Luz Rey, dio un paso adelante en 1977 y remodeló el negocio, dotándose de almacén propio. Es más, exportaban setas, que las transportaban en su propio camión a varios países europeos, destacando Francia, Italia y Suiza.

Desgraciadamente, la caída del muro de Berlín en 1989 y la apertura de fronteras de países como Macedonia, Bulgaria o Rumanía creó una competencia inesperada y, en paralelo, el mercado español era muy limitado.

Y llegó la tercera generación, liderada por Luz Divina Castelo Rey, que en septiembre del 2001 constituyó Champivil y apostó por la renovación, contando con el trabajo bajo y la experiencia de Andrés Castelo. Así, con un almacén, tres

salas de frío y un camión emprendieron la campaña de la seta y buscaron mercados para una cosecha que resultó ser escasa.

Al año siguiente, 2002, salieron del apuro a duras penas, pero acometieron un reto mayor: producir conservas de productos autóctonos que no nadie comercializara. Los afamados grelos de Lugo y una Semana Verde en pleno auge propiciaron el éxito, pues la oferta de Champivil fue galardonada y la empresa ganó mercado.

Aquel hito le siguió un decenio de crecimiento, pues de un almacén, tres mesas y un autoclave con capacidad para 300 envases diarios, la firma dio el salto a una factoría de un millar de metros cuadrados, cámaras de frío de mayor volumen, un túnel de congelación y varias líneas de producción, entre otras equipamientos.

La producción diaria actual está entre los 9.000 y los 13.000 frascos, la facturación llegó el año pasado al millón de euros, al tiempo que la plantilla ya suma diez asalariados, amén de la tercera generación de propietarios.

Es más, Champivil vende en Alemania, Bélgica, Gran Bretaña, Ho-

landa, Italia y Portugal.

La gerente, Castelo Rey, ha reconocido que «si hace 10 años nos lo cuentan, no nos lo hubiéramos creído. Nuestra marca propia, Castelo, rinde un sencillo y emotivo homenaje a nuestras señas de identidad, de dónde venimos, nuestro apellido y cómo no, es un orgullo. Además de los grelos, vendemos berzas y berzas con legumbres, garbanzos y habas, además de nuestra variada oferta de setas, con su delicioso aroma y recolectadas con mimo en los bosques de Lugo, A Coruña y Ourense».

Luz Divina Castelo añade, entusiasmada, que «por si lo anterior no fuese suficiente, ofertamos envasados al natural, congelados, deshidratados, guarniciones de setas y licores, entre más de 40 artículos distintos, casi siempre en conserva. Ahora —precisa— damos los últimos retoques a las novedades de este año, con el preparado de tortilla de caldo gallego al frente, lo que considero todo un acontecimiento pues al sabor del caldo de grelos de toda la vida añadimos el del huevo. Y al *cantharellus cibarius* le hemos ennoblecido el jugo y el aroma» apostilla.

**!** EMPRENDER

María Botana Rocamonde

## Compañeras y compañeros tóxicos

Entendemos que un conflicto es aquella situación en la se dan dos posiciones con intereses contrapuestos. Estas situaciones si se mantienen suelen tener consecuencias negativas, por lo que deben resolverse con prontitud empleando técnicas y herramientas que permitan su gestión y resolución como pueden ser los protocolos de resolución de conflictos. ada día millud.

Es significativa la existencia de trabajadores/as tóxicos que potencian la aparición de conflictos en la empresa por causas muy diversas y que podrían definirse como compañeros/as peligrosos para la salud mental, emocional y física de la plantilla.

Es cierto que la naturaleza humana es compleja, pero en ocasiones se identifican actitudes por parte de compañeros/as que entorpecen el funcionamiento normal de una organización, como por ejemplo, colocar barreras al desarrollo de actividades, no compartir éxitos con compañeros/as, no facilitar informa-

ción o poner trabas a la comunicación interna de la empresa.

La actitud negativa de un trabajador/a puede predominar sobre un comportamiento positivo de un grupo y provocar situaciones de conflicto crónicas que implican gasto de recursos y de energía emocional. Para evitarlo, las empresas deben actuar con rapidez analizando la causa fundamental del conflicto y, desde un punto de vista preventivo, apostar por herramientas de comunicación que faciliten la adopción de medidas negociadas y consensuadas entre todas las partes.

Todos los mecanismos y herramientas que una empresa puede poner en funcionamiento para solucionar conflictos deben recogerse en un protocolo que reflejaría una apuesta empresarial por una política de prevención respecto a los factores de riesgo psicosocial y también debería recopilar los comportamientos o conductas que no serán toleradas en el ámbito empresarial.

El fomento de las relaciones personales es un mecanismo eficaz para prevenir conflictos y sus efectos negativos como un mal ambiente de trabajo, el descenso de la productividad y de la calidad de los productos o servicios, deterioro de la imagen de la empresa, etcétera. Abordar la resolución de conflictos en la empresa desde una óptica motivadora y basada en la comunicación es la clave para garantizar un buen ambiente de trabajo.

Dentro de cualquier organización pueden producirse situaciones de conflicto que no siempre tienen por qué ser situaciones negativas. Si se gestionan de forma adecuada pueden entenderse como oportunidades de mejora o de aprendizaje.

**!** María Botana Rocamonde es la responsable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Confederación de Empresarios de La Coruña.