

Nº 168 Zb.  
Noviembre 2020 Azaroa

www.asle.es

asle

# EN MEDIO DE LA PANDEMIA, EXITOSA ASAMBLEA 2020 DE ASLE

# GATZA



**JOSETXO HERNÁNDEZ,  
PREMIO TXEMI CANTERA 2020**

**START UPS SLL:  
ABORA WORLD E IKUSTEC**



astle

# 168

REDACCIÓN Y ADMINISTRACIÓN:

Ercilla, 3

Tel.: 94 435 47 30

Fax: 94 435 47 31

E-mail: asle@asle.es

www.asle.es

DEPÓSITO LEGAL:

BI 519-1987

IMPRESIÓN:

GZ PRINTEK, S.A.L. - (Bizkaia)

EDITA:

# asle

\*A.S.L.E. no comparte necesariamente las opiniones expresadas en los artículos firmados por colaboradores de la revista. Únicamente a través de sus editoriales.



## 11 IDOIA MENDIA SE RÉUNE CON ASLE

La recién nombrada Vicelehendakari y Consejera de Trabajo y Empleo del GV se reúne con ASLE para conocerse y reflexionar sobre la situación actual de las Sociedades Laborales, Empresas Participadas y debatir, entre otras, sobre las modificaciones normativas necesarias para reforzar estas figuras jurídicas.

## 20 ÉXITO DE LA ASAMBLEA 2020 DE ASLE

Celebrada la 38ª edición de la Asamblea General de ASLE por vía telemática con éxito de participantes y gran respaldo institucional. Edición en la que, además del descargo de la actividad del 2019 y retos del 2020, participaron dos empresas asociadas que han demostrado durante la pandemia ser un ejemplo de superación.

## 39 JOSETXO HERNÁNDEZ, PREMIO INTERNACIONAL DE ECONOMÍA SOCIAL TXEMI CANTERA 2020

Ser el propulsor del Premio Internacional Txemi Cantera y más de 38 años al frente de la Asociación de Sociedades Laborales y Participadas de Euskadi, entre otras cuestiones, le han valido a Josetxo Hernández para ser elegido por unanimidad por el Jurado del Premio Txemi Cantera, como premiado de la 30ª edición.



GRANDES PROBLEMAS

# PEQUEÑAS SOLUCIONES

Enfermedades como el sarampión son un gran problema con una solución tan pequeña como una vacuna.

Sin embargo, 14 millones de niños no recibieron ninguna en 2019.

Vacunar a todos los niños es posible.

**LA SOLUCIÓN ESTÁ EN TUS MANOS**

**HAZTE SOCIO DE  
UNICEF**

ARAZO HANDIAK

# KONPONBIDE TXIKIAK

Elgorria bezalako gaitzak txerto soil bat bezalako konponbide txikia duten arazo handiak dira.

Hala ere, 2019an 14 milioi hurrek ez zuten bat ere ez jaso.

Haur guztiak txertatzea posible da.

**KONPONBIDEA ZURE ESKUETAN DAGO**

**EGIN ZAITEZ  
UNICEF-EN BAZKIDE**

**pequeñassoluciones.es**  
**900 907 133**

**unicef** 

## NORK ESAN ZUEN TAMAINA EZ DELA GARRANTZITSUA?

Une zailetan, ekonomia ahulduta dagoenean, enplegua behera doanean eta enpresen bideragarritasuna kolokan geratzen denean, individualismoa ez da bizirauteko kide ona, ikuspuntu soziologiko zein enpresarialetik begiratuta ere.

Banakako lanaren bidez ez da erraza elkartasunean, elkar ulertzean, parte-hartzean edota baterako sorkuntzan oinarritutako gizarte batean ekarpena egitea. Gainera, balio horiek inoiz baino beharrezkoago ditugu une honetan, gainean daukagun krisi honi aurre egiteko.

Era berean, ez da erraza banakako lanak enpresasarea sendotzen eta lehiakortasuna sustatzen laguntzea, funtsezko aspektu hauek ahulduta daudenean: enpleguaren egonkortasun eta kalitatea, baliabide ekonomiko eta finantzarioak, inbertsio egonkorra, enplegarritasuna eta talentua hobetzea etengabeko prestakuntzaren bidez, erantzukizun partekatua, eskumen teknikoak eta kudeaketa.

Aipatutako printzipio, balio eta aspektuak ez dira nolana hikoak.

Gizarte eta enpresa sendo eta egonkorra lortzeko beharrezko oinarriak dira. Berehala ekin behar diegu gai horiei, beste krisi bat datorrenean, prestatuta egoteko.

Baina helburu hori lortzeko enpresaren dimentsionamenduaren eta ekintzailtza kolektiboaren alde egin behar dugu.

Taldean dago indarra; taldearen bidez garatzen ditugu gure gaitasunak eta gure ahultasunak neurri batean sendotu.

Proiektu partekatuetan hartzen dute pertsonen protagonismoa, eta erronkei aurre egiteko adorea eta malgutasuna.

Izan ere, barneko eta kanpoko lankidetzaren bidez sinergiak aurkitzen ditugu, eta hazten gara pertsona, enpresa eta sozietate gisa.

Enpresek pertsonen talentua eta lankidetzaren behar dute, eta pertsonen enpresen partaidetza eta errekonozimendua.

**Tamainak garrantzia daukan ala ez? Bai, badauka.**

Horregatik, bai lan-sozietatea bai enpresa parte-hartzailea, euren lehiakortasuna sendotzeko, dimentsioa eta eskalagarritasuna erronka gisa dituzten enpresa-ereduak dira; izan ere, enpresa partekatua, lankidetzaren eta parte-hartzaile batean oinarrituta.

## ¿QUIÉN DECÍA QUE EL TAMAÑO NO IMPORTA?

Es en momentos complicados, cuando la economía se resiente, el empleo decrece y la viabilidad empresarial se tambalea, cuando recordamos que el individualismo, bien sea desde el punto de vista sociológico, como desde el punto de vista empresarial, es el peor aliado para la supervivencia.

Difícilmente desde el trabajo individual contribuimos a una sociedad basada en valores como la solidaridad, entendimiento, participación o la co-creación; valores que son demandados más que nunca en estos momentos por la sociedad y los poderes públicos para afrontar y superar la crisis que nos asola.

Igual de complicado resulta que desde el trabajo individual se contribuya al refuerzo del tejido empresarial y la potenciación de su competitividad, cuando apenas se pueden activar palancas clave como lo son: la estabilidad y calidad en el empleo, recursos económicos y financieros, inversión permanente, mejora de la empleabilidad y del talento a través de la formación continua, responsabilidad compartida, complementariedad en competencias técnicas y de gestión.

Los principios, valores y palancas enumeradas no son baladíes.

Son en realidad los cimientos que se han de colocar para lograr una sociedad y unas empresas sólidas y estables. Son aspectos a abordar urgentemente, para que cuando irrumpa una nueva crisis, nos encontremos más preparados y seamos más resilientes.

Pero este objetivo solo se puede lograr a través de una apuesta firme y sostenida en favor del dimensionamiento empresarial y el emprendimiento colectivo.

Porque es desde la colectividad donde reforzamos nuestras capacidades y amortiguamos nuestras debilidades.

Porque es en proyectos compartidos, donde las personas cobran un mayor protagonismo y una mayor capacidad de abordar los retos y el futuro con éxito y flexibilidad.

Porque es a través de la cooperación interna y externa donde encontramos sinergias y crecemos como personas, como empresas y como sociedades.

Porque cada vez más, las empresas necesitan del talento y la cooperación de sus personas y éstas necesitan del reconocimiento y la participación en sus empresas.

**¿Qué si el tamaño importa? Por supuesto que importa.**

Por eso, tanto la Sociedad Laboral como la Empresa Participada se erigen como modelos de empresa que aspiran a crecer, a dimensionarse, a escalar, para apuntalar su competitividad, sobre la base de una empresa compartida, colaborativa y participativa.

# OBSERVATORIO COVID-19. ENCUESTA SEPTIEMBRE 2020

Coincidiendo con el tercer trimestre del año, hemos realizado una tercera encuesta a las empresas asociadas sobre el impacto que ha tenido la crisis del covid19 en sus organizaciones, cuál es su situación actual y mayores preocupaciones de cara al futuro.

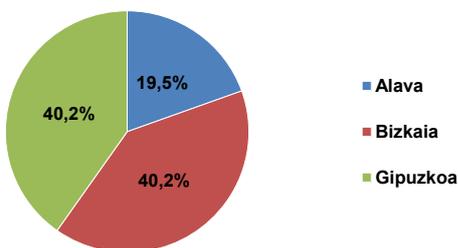
Nuevamente queremos agradecer a las empresas participantes la remisión de sus respuestas y el tiempo dedicado a su cumplimentación. Cada participación suma y alimenta un conocimiento colectivo clave para poder formular y enfocar los retos del futuro de las Sociedades Laborales y Empresas Participadas.

## Clasificación de la muestra

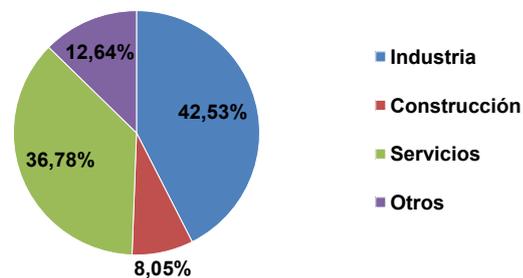
Hemos recibido 87 encuestas que representan el 35% del total de empresas asociadas. Al igual que en la segunda encuesta, éstas se distribuyen entre el sector servicios e industria por igual. Y, en cuanto a tamaño, el grueso corresponde a empresas de menos de 6 personas trabajadoras.

Por tanto, la muestra es similar a la obtenida en la encuesta efectuada en junio 2020.

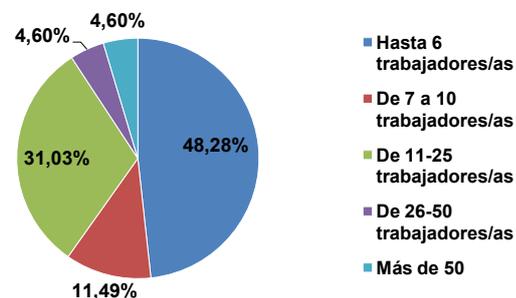
Territorio Histórico



Sector de Actividad



Tamaño de Empresa

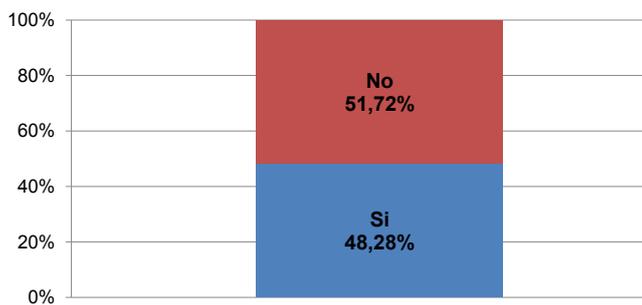


## Incidencia de los ERTES

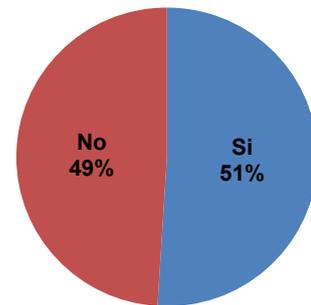
En coherencia con los resultados obtenidos en la encuesta de junio 2020, la mitad de las empresas manifiestan haber aplicado un ERTE por causas de fuerza mayor o de causas productivas desde el inicio de la pandemia. No obstante, a día de hoy únicamente lo mantienen activo la mitad de las mismas, lo que representa una cuarta parte de las empresas asociadas.

Estos datos corroboran que la situación ha mejorado en términos generales respecto al verano.

**Desde el inicio de la crisis su empresa ha aplicado ERTE Fuerza Mayor - ERTE por causas Produc/Eco**



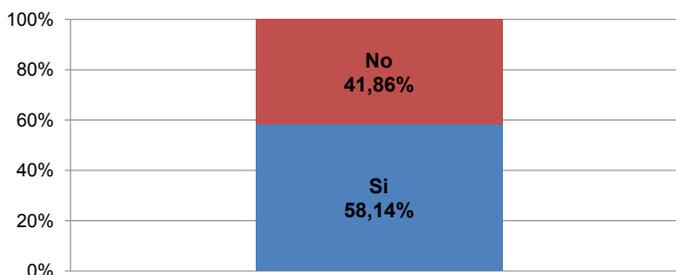
**A día de hoy, ¿mantiene el ERTE activo?**



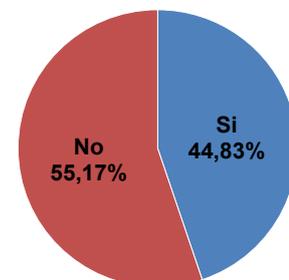
Desde el punto de vista sectorial, las *empresas de servicios* son las que se han visto afectadas por estas medidas de regulación de empleo en mayor medida, siendo el sector con mayor incidencia a día de hoy, dado que la mitad de las mismas continúa en ERTE; en definitiva, 26,06% del total de empresas de servicios asociadas.

## SECTOR SERVICIOS

**Sector Servicios**  
Desde el inicio de la crisis su empresa ha aplicado ERTE Fuerza Mayor - ERTE por causas Produc/Eco

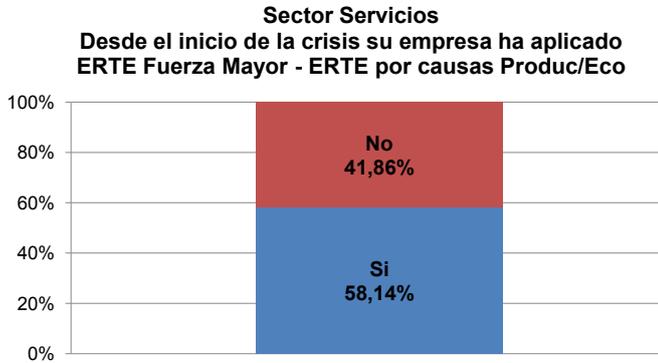


**Sector Servicios**  
A día de hoy, ¿mantiene el ERTE activo?

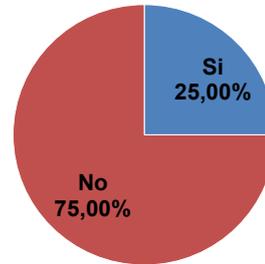


Cabe destacar en el sentido contrario, el *sector de la construcción*, en el que únicamente mantienen el ERTE activo el 25% de las empresas que se acogieron a esta medida. Por tanto, el 10% de las empresas de construcción.

## SECTOR CONSTRUCCIÓN

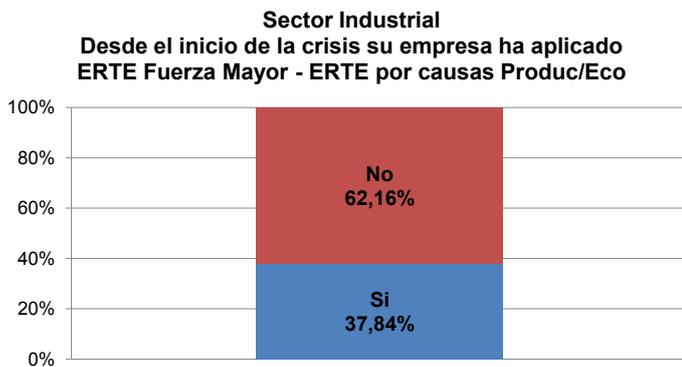


### A día de hoy, ¿mantiene el ERTE activo?

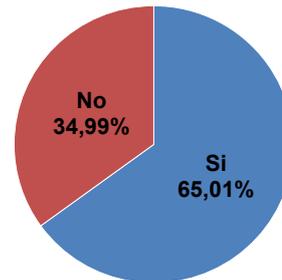


En cuanto a las *empresas industriales*, siendo el colectivo que menor número de ERTES ha presentado, es el que ha renunciado al mismo en menor medida. En consecuencia, todavía hoy, el 24,5% de las empresas industriales de ASLE mantienen el ERTE activo, porcentaje similar al de las empresas de servicios.

## SECTOR INDUSTRIAL



### Sector Industrial A día de hoy, ¿mantiene el ERTE activo?



### Nivel de afectación de los ERTES

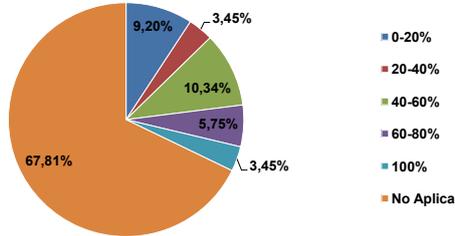
El nivel de afectación del ERTE varía de sector en sector. El *sector servicios* muestra un porcentaje de afectación mayor, encontrándose el grueso entre el 60% y 100%.

La *industria* por su parte, cuenta con niveles de afectación altos, pero inferiores al sector servicios. El promedio de afectación ronda el 30%.

El *sector construcción* es el único sector donde no existen empresas afectadas al ERTE al 100%. No obstante, aquellas que manifiestan estar incursas en ERTE, tienen niveles de afectación promediados del 40%.

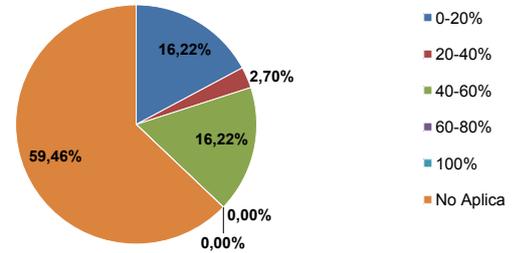
## GENERAL

¿En qué porcentaje de afectación mantiene dicho ERTE?



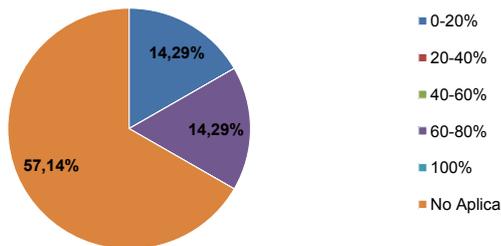
## INDUSTRIA

¿En qué porcentaje de afectación mantiene dicho ERTE?



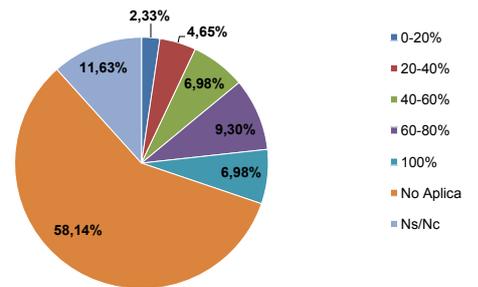
## CONSTRUCCIÓN

¿En qué porcentaje de afectación mantiene dicho ERTE?



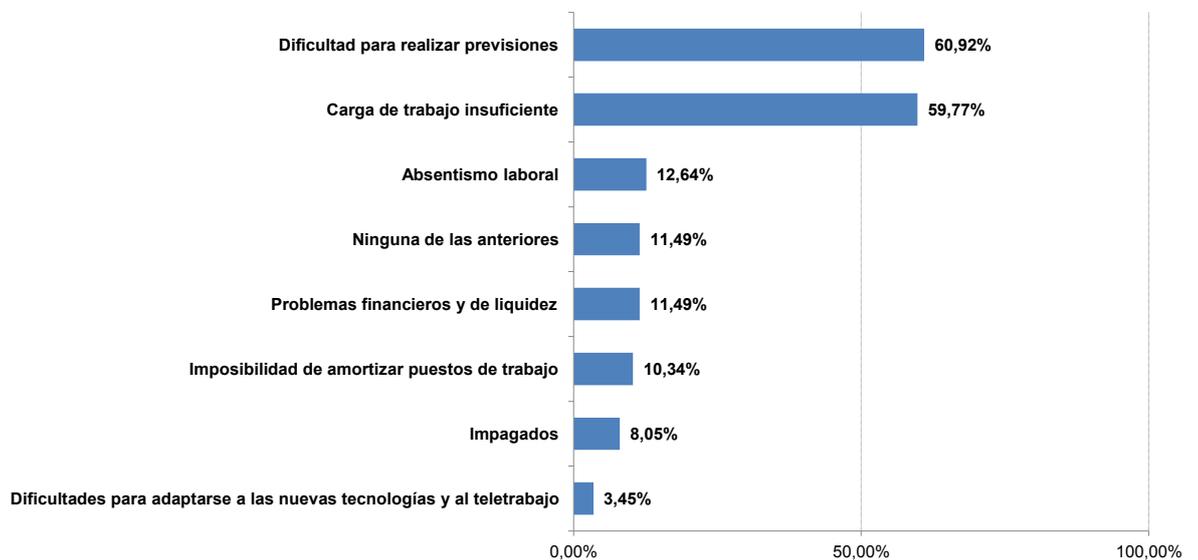
## SERVICIOS

¿En qué porcentaje de afectación mantiene dicho ERTE?



### Problemas a los que se enfrentan las empresas en la actualidad

En términos generales, la mayor preocupación que tienen las empresas son la dificultad para realizar previsiones y carga de trabajo insuficiente para encontrarse a pleno rendimiento.



Se trata de una preocupación generalizada y no existen prácticamente diferencias sectoriales a este respecto.

Además, la mayoría de las empresas considera que las dificultades financieras y de liquidez no constituyen un problema en estos momentos. Hay que destacar en este sentido la importancia de haber puesto a disposición de las empresas recursos financieros a través de las Líneas de Elkargi e ICO y que éstas hayan entendido la importancia de acogerse a dichas medidas. En este campo, las empresas industriales y de construcción muestran un comportamiento más responsable, siendo los sectores que mejor se han aprovisionado desde el punto de vista económico financiero; frente a las empresas de servicios, que quizás, por un menor tamaño y cultura financiera, han optado por esta vía en menor medida.

Un aspecto relevante es el cuestionamiento sobre la necesidad de amortizar puestos de trabajo, aspecto que se encuentra limitado para las empresas que se han acogido a un ERTE por fuerza mayor. En el global, este aspecto no es relevante; sin embargo, desde el análisis sectorial, las empresas industriales muestran mayor preocupación sobre este tema (20% de las empresas encuestadas). Este dato muestra de forma predictiva que durante los próximos meses se producirán amortizaciones de puestos de trabajo en dichas empresas.

En cuanto al riesgo de la morosidad, no es todavía un aspecto relevante ni preocupante para nuestras empresas.

Por último, cabe destacar la flexibilidad que han demostrado las Sociedades Laborales y Empresas Participadas para adaptarse al uso de nuevas tecnologías y al teletrabajo, cuando esto ha sido posible.

### **Mayores riesgos durante los próximos meses**

La caída de la actividad combinada con la incertidumbre, que impide conocer durante cuánto tiempo se va a extender la pandemia y pronosticar previsiones, son los aspectos que más preocupan a las empresas.

Todos estos factores obligan necesariamente a las empresas a estar alerta.

# ASLE SE REÚNE CON LA VICELEHENDAKARI Y CONSEJERA DE TRABAJO Y EMPLEO, IDOIA MENDIA

L.R.



Idoia Mendia asume como propia la propuesta de modificación en el Congreso de la ley de Sociedades Laborales y Participadas y la traslada a la Ministra Yolanda Díaz.

Una representación de ASLE encabezada por su Presidente, Kepa Olivares, Vicepresidente, Gorka Sudupe, Gerenta, Jone Nolte y Responsable Financiera, Ana Irazabal se reunió a finales de septiembre con la recién nombrada Vicelehendakari y Consejera de Trabajo y Empleo, Idoia



Mendia, quien estaba acompañada por el Viceconsejero de Trabajo, Jon Azkue y por el Director de Economía Social, Jokin Díaz.

La reunión dio comienzo con la intervención de Idoia Mendia, quien destacó, en primer lugar, el valor de la economía social como “esencial” para salir de la actual crisis. Así mismo, hizo un repaso de los principales compromisos que figuran en el acuerdo que ha dado forma al actual Gobierno Vasco y que serán desarrollados durante la legislatura.

También se repasaron las medidas adoptadas por el Departamento de Trabajo en la pasada legislatura que tendrán un desarrollo reglamentario en los próximos ejercicios. Destaca en este sentido, la revisión de la Ley de Sociedades Laborales y el desarrollo reglamentario de las Empresas Participadas, que habiendo sido impulsado por la Dirección de Economía Social, requiere de un empuje adicional desde el punto de vista normativo.

La política de promoción de la participación y de la cultura participativa es muy relevante para

Idoia Mendia y, por ello, escasas semanas después de esta reunión, trasladó en otra reunión a la Ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, la propuesta de modificación en el Congreso de la ley de las Sociedades Laborales y Participadas, una demanda de ASLE, que la Vicelehendakari asume como propia.

Por su parte, la representación de ASLE centró su intervención en la situación de las Sociedades Laborales antes, durante y a partir del confinamiento por la crisis de Covid 19. Precisamente, la reactivación de las sociedades laborales tras la pandemia será uno de los ejes centrales de la estrategia de ASLE para los próximos meses, a pesar de la incertidumbre que envuelve a la economía en general.

Junto a este reto, se trasladó a la representación del gobierno, la importancia de ayudar a las personas trabajadoras a reconvertir una empresa, a asumir la sucesión ante la jubilación de la propiedad o, a emprender de forma colectiva, siendo necesario para ello, además de los cambios normativos citados, la mejora de la fiscalidad o la capitalización del desempleo en la sucesión empresarial; mejoras que ayudarían a “suprimir barreras” para la creación de sociedades laborales y, por ende, para la creación de más y mejor empleo.

Todos estos retos responden directamente al primero de los ejes sobre los que se articula la acción del Gobierno Vasco, el empleo, y en ese eje prioritario tienen un papel protagonista y específico las Sociedades Laborales. No es un apartado más, es un compromiso específico tasado en el programa que se acordó en el consejo de gobierno.

A continuación, ambas partes discurrieron sobre otro tipo de proyectos necesarios para apuntalar la competitividad de las Sociedades Laborales, como la digitalización, la transición ecológica...; proyectos todos ellos alineados con las líneas estratégicas de los fondos europeos “Next Generation” que están abiertos a todos los gobiernos y a todas las iniciativas empresariales, siempre que las empresas estén dispuestas a abrirse y a colaborar en propuestas de esfuerzo compartido.

Para todos estos retos, la Vicelehendakari pidió a ASLE su colaboración, en aras a desarrollar actuaciones coordinadas que posibiliten principalmente aprovechar cualquier oportunidad de creación y mantenimiento de empleo de calidad.

# PROCESO DE REFLEXIÓN ESTRATÉGICA



Sabin Zarraga  
ASLE-SOPRECS  
Consultoría

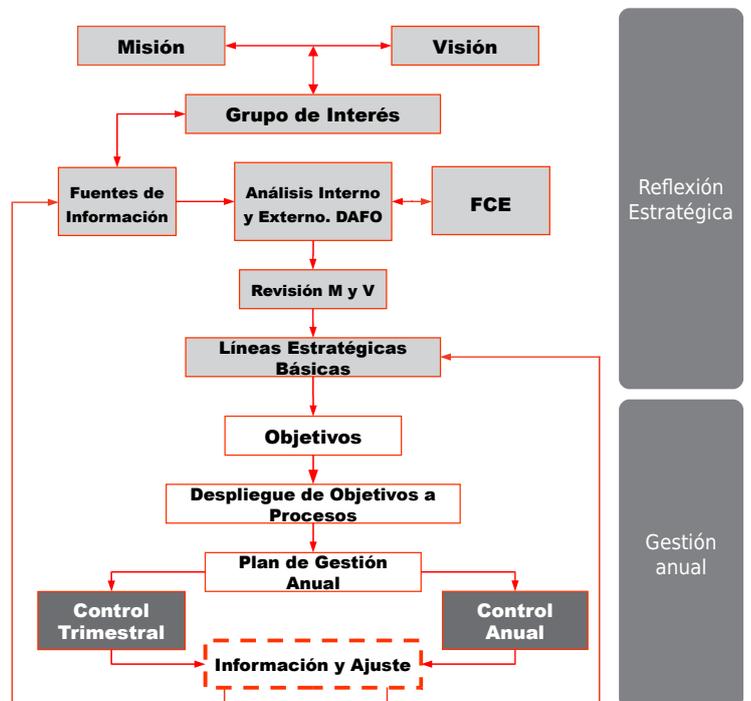
Desde ASLE hemos comenzado a abordar este noviembre un nuevo proceso de reflexión estratégica que está previsto que finalice en febrero del 2021.

El plan que surja de la misma nos tiene que dar respuesta a los grandes retos a los que nos enfrentamos en el futuro y que permita responder a nuestro propósito:

**“Transformar la empresa a través de la participación.”**

La metodología que estamos siguiendo es la definida y revisada en nuestro proceso de Estrategia, sobre la que se está haciendo énfasis en dos aspectos clave:

- Recogida de información directa de los grupos de interés.
- Participación de todas las personas de la estructura de ASLE.



## Recogida de información directa de los grupos de interés

Si bien en esta reflexión se mantiene la obtención de información de fuentes cómo son los informes, estudios, bases de datos, información interna de rendimiento, se ha considerado primordial contar con información directa

**ENCUESTA  
SATISFACCIÓN  
EMPRESAS  
ASOCIADAS 2020**

**asle**

Estimada empresa asociada,

Como consecuencia de la situación que estamos atravesando, así como cambios de carácter interno, hemos decidido realizar una reflexión estratégica que nos ayude a orientar mejor nuestras actuaciones durante los próximos años.

En esta reflexión, tu opinión es clave y fundamental, dado que ASLE, como entidad con vocación de servicio, debe tratar de dar respuesta a las necesidades y expectativas de las empresas asociadas.

Por ello, te adjuntamos una encuesta telemática, para que nos hagas llegar tu valoración sobre ASLE y tus necesidades como empresa.

Informarte de que las respuestas son anónimas y solamente si tú quieres, puedes indicar, al finalizar el cuestionario, la empresa a la que representas.

**!!Te animamos a participar y a ayudarnos a mejorar día a día!!!**

**Gracias por tu apoyo**

Enpresa kide estimatua.

Igarotzen ari garen egoerari lotuta, halaber barne aldaketak medio, hurrengo urteetan zehar gure jarduerak hobeto bideratzen lagunduko gaituen hausnarketa estrategiko bat egitea erabaki dugu.

Hausnarketa honetan zure iritzia funtsezkoa da, izan ere, ASLEk, zerbitzuei zuzendutako entitatea den lez, enpresa kideen behar eta nahiei erantzuna eman behar die.

Hori dela eta, ASLEri buruzko zure balorazioa eta enpresa bezala dituzun beharrak helarazteko, inkesta telematiko bat eransten dizugu.

Jakinarazten dizugu erantzunak anonimoak direla eta, bakarrik zuk hala nahi izanez gero, galdetegia bukatzean zein enpresaren izenean bete duzun adierazi dezakezula.

**Parte hartzera eta egunero hobetzen laguntzera animatzen zaitugu!**

**Mila esker zure laguntzagatik.**

de nuestros grupos de interés para conseguir **una reflexión participativa involucrando a los socios de ASLE y a otros agentes del ecosistema.**

Los canales que estamos utilizando son los siguientes:

- Reflexión de la Junta Directiva.
- Entrevistas, ya realizadas, a empresas socias representativas y entrevistas a empresas que han salido de la asociación recientemente.
- Cuestionario a empresas asociadas.
- Entrevistas efectuadas a agentes relevantes.

Esta parte del proceso va a permitir:

- Identificar las necesidades y el grado de satisfacción de los asociados con la oferta de servicios actual.
- Contrastar con agentes externos las oportunidades existentes y potenciales colaboraciones.
- Identificar los ámbitos de desarrollo prioritarios.

## **Participación de todas las personas de la estructura de ASLE**

Todas las personas que formamos parte de ASLE, y tal y como ha

venido sucediendo en las anteriores reflexiones estratégicas, estamos participando en las fases del proyecto, que van desde el análisis de información, definición de propuesta de valor, establecimiento de líneas estratégicas y despliegue a través de planes de acción.

Esta participación se está materializando a través de dinámicas en las que utilizamos diferentes metodologías que facilitan la generación de ideas y nuestra creatividad.

Una vez finalizada esta reflexión esperamos obtener lo siguiente:

- Definición de los objetivos de ASLE hacia nuestros grupos de interés: socios potenciales, socios, Junta, colaboradores.
- Objetivos de crecimiento.
- Identificación de los valores diferenciales y la propuesta de valor a nuestros socios y respecto a la cartera de servicios a ofrecer.
- Definición de los planes de trabajo para los diversos espacios de captación de nuevos socios.
- Concreción de un plan de acción para conseguir los objetivos estratégicos que definamos.

Desde este artículo queremos dar las gracias a todas las personas, empresas y organizaciones que estáis participando con vuestras ideas y aportaciones en nuestro proceso de reflexión y a las cuales os comunicaremos el resultado de la misma.

# START UPS SLL

J.M. y V.L.



## ABORA WORLD SLL PROMUEVE LA START UP “OX RIDERS” DE MOTOS ELÉCTRICAS INTELIGENTES Y CON ESTILO

ABORA WORLD, una sociedad laboral creada en 2019 por graduados del grado LEINN Internacional de Mondragon Unibertstatea ha promovido OX RIDERS, un proyecto innovador para diseñar y poner en el mercado un tipo de motocicleta eléctrica totalmente diferente a las existentes hasta ahora. La idea empezó a gestarse en 2018. tras dos intensas experiencias en el extranjero del equipo promotor de OX RIDERS, Adrián González, Valeria Valverde y Martín Fernández, por entonces estudiantes de LEINN. Tras una estancia en China, principal mercado

de motos eléctricas del mundo y un viaje por Estados Unidos para conocer el sistema emprendedor de aquel país, Adrián, Valeria y Martín empezaron a dar forma en la sede de LEINN de Bilbao a sus ideas para transformar una motocicleta convencional en una moto eléctrica.

El objetivo era conseguir una alternativa a la oferta actual de motocicletas eléctricas que está limitada prácticamente en su totalidad a las scooters. De este modo OX RIDERS propone una motocicleta eléctrica con estilo y gran carga tecnológica.

Lo que distingue a las motos de OX RIDERS del resto de motos eléctricas del mercado es un diseño rompedor basado en estilo “retro” que recuerda a las grandes motocicletas de los años 20 del siglo pasado, un estilo que a pesar de las muchas tendencias de diseño que han ido apareciendo a lo largo del tiempo, se mantiene vigente y con gran atractivo.

La idea era incorporar a este tipo de motocicletas con el estilo potente y diferenciador de las motos clásicas, una alta carga de tecnología y

# 16 EMPRESAS

personalización y, sobre todo, adaptarlas a las necesidades de las ciudades del futuro. De este modo, las motos de OX RIDERS, mediante el sistema denominado "Smartbox", un sistema de tecnologías interconectadas, se convierten en "motos inteligentes", con el fin de aumentar la seguridad pasiva y activa y mejorar la experiencia del usuario.

El sistema smartbox que incorporan las OX Motorcycles integra un paquete de equipamiento tecnológico desconocido hasta ahora en las motos eléctricas, que incluye, un sensor de proximidad de 360° que permite al usuario anticiparse a situaciones de peligro, así como un sistema de conectividad actualizable, con GPS, información

de tráfico y tiempo meteorológico a tiempo real e información del estado y ubicación de la OX, incluyendo notificaciones en caso de robo y caída.

Otra prestación importante es el aviso de accidente. Debido a la gran carga de sensores que tiene la motocicleta, desde los servidores de OX RIDERS se notifica a los servicios de emergencia en caso de accidente la ubicación exacta y el perfil del usuario.

Según las previsiones de los promotores, las entregas de las primeras unidades tendrán lugar en enero de 2021. La forma de comprar una motocicleta OX es simplemente entrando en la web [www.theoxriders.com](http://www.theoxriders.com), configurarla y reservarla por sólo 40 euros (aunque este precio de reserva aumentará en los próximos meses).

El proyecto OX RIDERS es una start up promovida por jóvenes emprendedores del grado LEINN Internacional integrantes de ABORA WORLD, una sociedad laboral integrada por personas de varias nacionalidades que es una muestra de cómo este modelo de empresa es especialmente adecuado para el emprendimiento joven, innovador y con fuerte componente tecnológico. La Sociedad Laboral es un modelo caracterizado por una flexibilidad y un espíritu participativo que la hacen especialmente atractiva para el fomento de la innovación y la retención del talento, palancas clave para la competitividad.



## IKUSTEC, SLL

**La ingeniería alavesa IKUSTEC ha creado una solución para el escaneado 3D y el control dimensional automatizado de piezas industriales; una innovadora herramienta basada en visión artificial, más rápida e intuitiva, que puede emplearse para medir cualquier sólido.**

### 1. ¿Cómo y por qué nace IKUSTEC, S.LL?

Ikustec está formado por dos emprendedores con más de 10 años de experiencia en las tecnologías que aplica IKUSTEC. Nuestros perfiles académicos son perfectamente complementarios técnico-gestión-desarrollo de negocio.

Éramos compañeros de trabajo, cada uno continuó con su camino, seguimos en contacto y nos volvimos a juntar para crear Ikustec fruto de una necesidad detectada y capacidad y ganas de llevarla a cabo. Nuestro objetivo era crear una herramienta innovadora de metrología en soluciones de inspección y controles de calidad para entornos productivos más rápida y fácil de manejar que los sistemas convencionales.

Las funciones se reparten entre el área técnica y el área de desarrollo de negocio e innovación de producto. Ambos fundadores de la empresa tienen experiencia contrastada en ingenierías multidisciplinares. **EDER PEINADO:** Ingeniero en Automática y Electrónica Industrial. 10 años de experiencia profesional desarrollando aplicaciones de visión artificial y soluciones en automatización de procesos en la industria. **LETICIA LZ. DE LUZURIAGA:** Licenciada en Publicidad y Relaciones Públicas y Master en Comercio Exterior. Formación especializada en gestión internacional de empresas, marketing y ventas con más de 10 años de experiencia en el área de Desarrollo de Negocio. Experiencia en desarrollo de modelos de negocio para líneas de productos enfocadas a diferentes industrias especializada el campo de la visión artificial y soluciones metrología 3D adquirida durante los últimos 7 años.

### ¿Por qué?

La metrología dimensional, habitualmente asociada al control de calidad en laboratorio, ha dado el salto a la planta de fabricación integrándose en las líneas de producción como una fase más del proceso. Los clientes necesitan información precisa para tomar decisiones a la velocidad que la producción demanda y por ello, identificamos la necesidad de desarrollar un sistema de escaneado 3D automatizado para la industria capaz de realizar mediciones de alta precisión y controles de calidad a la altura de las necesidades la industria. Para ello el sistema incorpora un

software para la gestión y análisis de nubes de puntos a alta velocidad para entornos de fabricación.

### ¿Qué nos empujó?

Motivación, espíritu emprendedor, conocimiento y experiencia en la industria y pasión e ilusión por desarrollar una tecnología propia para dar solución a problemas existentes de la industria.

## 2. Preséntanos IKUSTEC y su producto.

Desarrollamos soluciones innovadoras basadas en tecnologías de visión artificial para la industria.

Ikustec es una ingeniería dedicada al desarrollo de soluciones de visión artificial, análisis y procesamiento digital de imágenes. Estas aplicaciones, de alto valor para la industria, permiten optimizar los procesos productivos de las empresas aumentando la competitividad y ayudando a reducir costes. En pocas palabras: mayor eficiencia y calidad.

Somos expertos en inspección, controles de calidad y soluciones de metrología 3D. Desarrollamos software industrial a medida, adaptándonos siempre a las necesidades y requisitos de los clientes con los que trabajamos.

Ofrecemos servicios integrales en sistemas de visión artificial para el control de calidad, identificación, clasificación de elementos, inspección, detección de defectos, posicionado de piezas, metrología industrial sin contacto, entre otros. Estos sistemas sustituyen al ojo humano y ayudan a realizar controles de calidad para alcanzar el resultado esperado y reducir costes en los procesos de fabricación de cualquier pieza o proceso.

Además, queríamos medir y garantizar la calidad en la propia línea de producción y ofrecer la posibilidad de controlar piezas de geometrías complejas de una manera sencilla. Ikusmetric ofrece una garantía en el control dimensional de cualquier sólido. Es un sistema rápido, fiable, flexible, preciso, exacto y fácil de usar por cualquier operario. Además, aporta la funcionalidad de ingeniería inversa de alto valor para la industria.

## 3. ¿Qué es IKUSMETRIC?

Ikusmetric es un equipo de inspección 3D mediante visión artificial diseñado y desarrollado íntegramente por Ikustec.

Incorpora un software para la adquisición y análisis de nubes de puntos a alta velocidad para entornos de fabricación.

Se trata de una solución para realizar mediciones de alta precisión y controles de calidad a la altura de las necesidades la industria.

Ikustec ha apostado por diseñar y desarrollar su propia solución en el entorno industrial de la metrología para hacer frente a retos complejos. Ikustec ofrece una solución de escaneado 3D y control dimensional más rápido que los sistemas convencionales. Incluye un software rápido e intuitivo para que cualquier trabajador pueda escanear en 3D y analizar las piezas fabricadas a diario, aumentando la productividad y mejorando la eficiencia de los procesos productivos. Ikusmetric proporciona un control dimensional en tiempo real del estado de las piezas y ayuda en la toma de decisiones del proceso de producción. Es ideal para diagnosticar errores y proporcionar una inspección dimensional rentable para garantizar la calidad en una línea de producción.

### ¿Qué usos puede tener? Beneficios y propuesta de valor

Se trata de un sistema automatizado de metrología 3D de alta precisión que ofrece; comparativa 3D por mapa de colores, control geométrico, proyección de desgastes, ingeniería inversa, permite añadir y/o editar modelos y sus medidas asociadas, visualización y análisis de la trazabilidad de la pieza etc., mediante un sistema de visión artificial. Una solución para realizar mediciones de alta precisión y controles de calidad a la altura de las necesidades la industria en general. IKUSMETRIC supone una ventaja

competitiva clara en la industria ya que automatiza la inspección de la calidad de las piezas de forma eficiente. Ikusmetric utiliza un escáner de luz estructurada que captura todo el campo en pocos segundos, con lo que la velocidad de digitalización es muy rápida. El escáner captura mediciones de formas complejas con rapidez para crear modelos digitales en 3D de objetos físicos en segundos. El control del escáner se realiza desde el propio software de digitalización en 3D que interactúa directamente con las cámaras y proyector. Todas las operaciones del escáner están completamente automatizadas. El sistema inspeccionará y confirmará si las piezas que salen de la línea tienen las dimensiones correctas en tiempo real es por eso que se puede utilizar como medida predictiva. Reduciendo los fallos de producción y suponiendo un coste menor de fabricación de piezas defectuosas. De esta manera, este software, cambia los límites actuales de precisión (aunque la precisión de los resultados dependerá del tipo y tamaño de la pieza, se pueden garantizar resultados con incertidumbres aproximadas de 0.03mm.), de tiempos, ya que genera una reducción de los ciclos, de medición (sin contacto, eliminando el factor humano en el control) y de error, disminuye el error en el control de calidad. Esto permite obtener procesos de fabricación de mayor calidad, ahorrar costes y controlar el 100% de la producción en tiempo real.

#### 4. ¿A qué tipo de clientes se dirige vuestro producto?

Multisectorial. Ofrecemos nuestros servicios y tecnología a toda la industria manufacturera que requiera de controles de calidad e inspección. Hemos desarrollado pruebas de viabilidad y proyectos en los siguientes sectores: automoción, envases y embalaje, aeronáutica, vidrio, madera, fabricación de tubos, herramientas de mano, alimentación, biosanitario, etc.

#### ¿Cuál es vuestro mercado? Geográficamente

De momento tenemos el foco puesto en el País Vasco por proximidad y contactos y más adelante definiremos la estrategia de desarrollo del producto y su expansión.

#### 5. Cuéntanos los principales retos alcanzados por IKUSTEC.

Ikustec aspira a ser referente en metrología 3D para la industria.

#### ¿Habéis tenido ayudas a la hora de emprender? Formativas / económicas

BIC Araba nos facilitó un primer espacio de trabajo en su zona de coworking así como formación y ayuda económica a través del programa Ekintzaile para las fases de maduración de la idea y puesta en marcha de la empresa. También hemos sido beneficiarios de la ayuda Emprender en Álava impulsada por la Diputación Foral de Álava.

#### Premio Inizia Uniemprende 2019 de UPV/EHU y BIC Araba ¿Qué supone para vosotros?

Fue al inicio del emprendimiento y supuso un reconocimiento al trabajo y un chute de energía para seguir con fuerza.

#### 6. ¿Con qué dificultades os habéis encontrado y cómo las habéis afrontado?

La experiencia está siendo dura pero muy gratificante, estamos muy centrados y con muchas ganas de que las cosas salgan y salgan bien.

Tenemos el primer desarrollo de máquina a pleno rendimiento en Miñano. El proyecto se encuentra en fase de validación final y



nuevas adaptaciones y mejoras, robustecimiento del SW, test, pruebas y validaciones con diferentes piezas.

Está claro que no son tiempos fáciles pero la necesidad agudiza el ingenio y ahora no se puede parar. Hay que actuar, ser proactivo y aclimatarse a los nuevos tiempos. Hemos sufrido retrasos en la fabricación del primer prototipo, pero ha servido para robustecer el equipo, hacer mejoras y más pruebas y validaciones con piezas y geometrías diferentes.

**7. ¿Cuál es vuestra ventaja competitiva, en relación a la competencia?**

Esta herramienta se enmarca dentro del sector industrial de la metrología y ofrece a cualquier planta productiva que requiera verificar las piezas que fabrica estos servicios: controles de calidad, inspección y medición tridimensional de piezas directamente en línea de producción. El objetivo es realizar un control predictivo y control en el final de línea de cualquier pieza estimando el desgaste, fallo o desviación a tiempo para poder corregirlo antes de llegar a fabricar una pieza errónea. En la industria en la actualidad, este tipo de mediciones se realizan mediante sistemas por contacto, pueden ser equipos tridimensionales, calibres, flexómetros, micrómetros, pasa no pasa etc. Son procesos lentos y de riesgo ya que estas mediciones deben sacarse fuera de la línea y la pieza puede resultar dañada, además ocupan un gran espacio físico en la planta y el coste es elevado. Iksmetric supera esas limitaciones. Esta herramienta de metrología registra y compara datos geométricos y de superficie altamente detallados con modelos digitales CAD, permitiendo la automatización de la inspección de piezas y componentes manufacturados.

**¿Qué ventajas tiene respecto a otras herramientas de medición?**

Se trata de un solución precisa, fiable, rápida, flexible y fácil de usar sin necesidad de la intervención de un usuario experto. El proceso de inspección es completamente automático y 10 veces más rápido que las máquinas de medición tradicionales.

Iksmetric es una solución de escaneo 3D y control dimensional capaz de realizar mediciones de alta precisión. Es «más rápido e intuitivo» que los sistemas convencionales y automatiza la inspección, por lo que, a diferencia de la competencia, puede ser empleado por personal no cualificado. El operario solo tiene que seleccionar la pieza previamente registrada y pulsar un botón para realizar el control. Un escáner de luz estructurada captura todo el campo en un segundo y realiza mediciones complejas para crear modelos digitales en 3D. De este modo, inspecciona y confirma a tiempo real si la pieza está o no dentro de tolerancias, así mismo, crea un informe con todas las mediciones y su desviación. Estas aplicaciones permiten optimizar procesos productivos, aumentando la competitividad y ayudando a reducir costes, «en pocas palabras: mayor eficiencia y calidad». Además, mediante un sistema de visión artificial ofrece comparativa 3D por mapa de colores, control geométrico, proyección de desgastes o ingeniería inversa, entre otros.

**8. ¿Cuáles son los proyectos u objetivos de futuro que os planteáis?**

El objetivo ahora es centrarse en la validación y desarrollo del producto, definir el modelo de negocio y consecución de las primeras ventas.

**Objetivos a corto plazo**

Pretendemos convertirnos en una referencia y garantía en soluciones de metrología 3D para la industria.

**¿Qué balance hacéis?**

Hasta el momento el balance es positivo y las oportunidades crecen cada día por lo que seguiremos dando lo mejor e innovando

**9. ¿Por qué Sociedad Laboral? ¿Qué ventajas tiene para vosotros ser Sociedad Laboral?**

Si queremos ser competitivos el modelo de participación de los trabajadores es la clave. Es una forma jurídica que aporta valores muy alineados con nuestra filosofía de empresa innovadora; la atracción del talento, flexibilidad, el poder contar con un socio inversor etc y nuestro futuro precisamente trata de eso. Se trata de un modelo basado en las personas que aporta intangibles como el sentirte parte de algo y tener vocación de crecimiento. Te permite que los trabajadores participen en el capital y lo vimos interesante.

Buscábamos una forma jurídica donde primara el entendimiento, la búsqueda de acuerdos y la flexibilidad, y eso ayuda mucho en circunstancias adversas como las actuales pues permite adaptarse a las mismas con rapidez.

**10. ¿Qué papel ha jugado y juega ASLE para vuestra empresa?**

Asle nos está ayudando de principio a fin. Nos ayudó con la decisión de la figura jurídica y el proceso de constitución y los trámites de puesta en marcha y asesoramiento en la financiación. Viendo que la relación era buena también hemos confiado el asesoramiento económico-financiero mensual en ASLE y de forma individualizada nos atienden y acompañan en el día a día resolviendo todas nuestras dudas.

El contacto permanente con el equipo de ASLE Vitoria nos da tranquilidad y también nos ha ayudado a reflexionar sobre cómo reaccionar a la situación planteada por el Covid-19 y a revisar la estrategia para poder salir adelante y donde poner realmente el foco.

# ASLE CELEBRA SU 38ª ASAMBLEA CON EL RESPALDO INSTITUCIONAL DEL LEHENDAKARI Y LA VICELEHENDAKARI

L.R.



El pasado 28 de octubre ASLE celebró su 38ª edición de Asamblea General. En esta ocasión, fruto de la crisis que estamos atravesando por la Covid-19, la Asamblea hubo de celebrarse por videoconferencia. Este nuevo formato, al que nos vamos acostumbrando, sacrifica valores como la proximidad, el intercambio de saludos y la conversación cercana, pero confiamos en que, más pronto que tarde, podremos volver a juntarnos físicamente, sin una pantalla de por medio que nos aleje, aunque cierto es, que también ayudó a algunas empresas, más reacias a los desplazamientos, a acercarse a nuestra Asamblea anual.

Hay que decir que la Asamblea, en la que participaron más de seis panelistas, en cinco ubicaciones diferentes, fue íntegramente planificada, organizada y coordinada por el equipo humano de ASLE, a quien quiero reconocer explícitamente el gran trabajo realizado, habiendo culminado el evento con éxito. Un proyecto cohesionador, que ha posibilitado que todas y cada una de las personas que integran la plantilla de esta

asociación hayan contribuido de alguna manera a la consecución de un reto común.

ASLE contó en la apertura de la asamblea con la **Vicelehendakari y Consejera de Trabajo y Empleo, Idoia Mendia**; mientras que el acto de clausura fue presidido, de manera online, por el **Lehendakari, Iñigo Urkullu**, a quienes agradecemos nuevamente su respaldo institucional a esta organización.

La asamblea nos dio la oportunidad de analizar y valorar el trabajo realizado por la asociación durante el 2019. Su actividad giró en torno a un propósito: “transformar las empresas a través de la participación” y para ello abordaron cuatro retos específicos:

- Aportación de valor a la empresa asociada
- Crecimiento asociativo
- Sociedad Laboral
- Empresa Participada

A continuación, la Gerenta de ASLE, compartió con las y los asistentes



los datos principales obtenidos del **Observatorio COVID-19**, elaborado en dos fases, junio y septiembre.

En concreto, las sociedades laborales vascas están dando muestras de la resistencia de su modelo a medida que avanza la crisis derivada del COVID-19. La capacidad para llegar a acuerdos y la flexibilidad de las sociedades laborales, en las que las personas trabajadoras son las propietarias de sus empresas, han posibilitado que el nivel de afectación de los ERTE haya sido inferior al del resto de empresas.

A continuación y tras aprobar por unanimidad la Memoria, Balance y Cuenta de Resultados de 2019, así como una modificación estatutaria, la responsable de la asociación enfocó su participación en los retos del 2020; unos retos que tuvieron que ser revisados en julio por la Junta Directiva, para adaptarlos y dar respuesta a la situación que estamos atravesando.

En este contexto, la reactivación de las sociedades laborales tras la crisis del covid-19 consiste en el eje central de la estrategia de ASLE





para los próximos meses, a pesar de la incertidumbre que envuelve a la economía en general.

Junto a este reto, también se pretende fortalecer el modelo de Sociedad Laboral por medio de la Ley 44/2015 de Societades Laborales y Participadas. En este sentido, desde ASLE se trabaja en diversas modificaciones normativas, como el desarrollo de la empresa participada, la mejora de la fiscalidad o la capitalización del desempleo en la sucesión empresarial, para que ayuden a “suprimir barreras e impulsar palancas” que promuevan el modelo de sociedad laboral.

Al mismo tiempo, ASLE está tratando de impulsar procesos de emprendimiento y de relevo

del empresariado a través de sus personas trabajadoras, así como reestructuraciones empresariales. “Todos estos procesos tienen por objeto el empleo, el enraizamiento territorial, la competitividad y la sostenibilidad empresarial”, declaró el presidente de ASLE, Kepa Olivares.

Finalizada la exposición sobre los retos de ASLE, la jornada continuó con la participación de dos empresas que, durante la pandemia, han demostrado capacidad de adaptación, resiliencia y reinención para salir a flote. Estas empresas son: Katea Legaia SAL, representada por su gerente, Pablo Nuñez e Indarlan Obras y Eventos, SLL, representada por Javier Segura, su Gerente.

Su participación fue altamente valorada por las personas asistentes, al igual que el desarrollo de la propia Asamblea.

A continuación, un resumen de las intervenciones de la dos empresas asociadas.



## KL KATEALEGAIA PARTICIPA EN LA ASAMBLEA GENERAL DE ASLE



Durante la pasada Asamblea General de Asle celebrada el pasado 28 de octubre, KL katealegaia participó con una presentación en la que explicó su realidad, experiencia, y valores a la hora de afrontar y gestionar la situación provocada por la irrupción de la pandemia del Covid que ha hecho que este periodo sea tan especial para todas las empresas y organizaciones.

KL katealegaia, es una organización de iniciativa social sin ánimo de lucro cuya misión es crear y mantener empleo de calidad para personas con discapacidad en riesgo de exclusión sociolaboral en Gipuzkoa. KL gestiona el itinerario de empleabilidad que comprende el servicio de orientación en el que anualmente se atienden más de 400 personas, empleo en los centros de KL que implica a 900 personas y el programa de empleo con apoyo en otras empresas que supone más de 60 personas a las que se realiza apoyo y seguimiento. El 95% de la plantilla son personas con distintas capacidades y el 35% personas con especiales dificultades.

La actividad que desarrolla KL es industrial y actúa como un proveedor integral que industrializa, produce, monta y controla componentes de diferente naturaleza para la industria en las doce plantas que tiene repartidas en todas las comarcas de Gipuzkoa.

KL es, además, una sociedad laboral propiedad de las personas que la componen y que en la actualidad suman 760 personas socias. Asimismo, participan en el proyecto instituciones y organizaciones

referentes en la inclusión de personas con más necesidades.

Durante la ponencia intervinieron Sara Jaurrieta (responsable del Área de Personas) y Pablo Nuñez (Dirección General) que explicaron las bases previas trabajadas a lo largo de la historia de la organización y que han supuesto el mejor soporte para abordar esta nueva situación: la importancia de las personas y los valores de las sociedades laborales (transparencia, comunicación, bien común, sostenibilidad) mediante órganos de gestión y comunicación bien engrasados, el esfuerzo con inversiones y actuaciones y la

cultura en el área de prevención, la diversificación y distribución de la cartera de los trabajos industriales en distintos sectores y clientes, la orientación hacia la sostenibilidad del proyecto con una política en el que los excedentes de la organización se han destinado en inversiones de futuro y reservas, y la apuesta por la tecnología y digitalización en los sistemas de comunicación, y en la gestión y en la operación.

Asimismo, se explicaron algunas de las actuaciones más relevantes para gestionar específicamente la primera fase con la irrupción de la pandemia y las fases que están transcurriendo después donde la persona siempre está en el centro (se gestionaron en su momento con agilidad más de 300 bajas relacionadas con el Covid), la agilidad en la toma de decisiones y la comunicación continuada con las personas, agentes y colaboradores, la adopción de medidas de flexibilidad para adaptarse a la nueva situación productiva y otras medidas de contención y racionalización más específicas.

Y en todo momento sin perder el foco en el futuro de la organización con esperanza e ilusión. En esta situación KL katealegaia mantiene las líneas estratégicas clave: el mantenimiento de las inversiones estratégicas, el refuerzo industrial en mejora continua, digitalización y proyectos de valor añadido, y, de nuevo, intensificando los procesos de comunicación, apoyo y participación de las personas con distintas iniciativas en esos ámbitos. Como a lo largo de la historia de KL, la receta de contar con un proyecto definido, con esperanza en el futuro y con el compromiso de todas y todos los que componen la organización, sirve para gestionar este periodo especial y los retos de futuro de cara a contribuir en una sociedad más justa, mejor y más inclusiva.



## INDARLAN CUENTA EN LA ASAMBLEA DE ASLE SU EXPERIENCIA ANTE LA PANDEMIA DEL COVID 19



INDARLAN OBRAS Y EVENTOS SLL somos una empresa que presta sus servicios tanto al sector de eventos como a la construcción y la rehabilitación y otros sectores, a través de sus módulos prefabricados, contenedores, vallas de cerramiento, aseos portátiles, etc.

El impacto de la pandemia en la actividad de eventos, supuso un drástico recorte de una parte de nuestra facturación y trastocó todos nuestros planes, viéndonos en la necesidad de reordenar nuestras prioridades para poderla hacer frente; lo hicimos en distintas fases:

1º Medidas de choque: minimizar daños consiguiendo préstamos blandos, generalización de un ERTE, control de gastos, paralización proyectos en eventos.

2º Fase de resistencia: utilización de una herramienta financiera, el test de estrés, para saber hasta cuándo podríamos aguantar sin actividad de eventos; en mayo, diciembre era su horizonte temporal.

3º Reinversión: buscando nuevas oportunidades en la situación de pandemia, estando presentes en los eventos que pudieran organizarse, ampliando la oferta de medios en el sector de la construcción y creciendo en el montaje de conjuntos modulares

Como consecuencia de estas medidas, hemos recuperado parte de la facturación perdida, abordado procesos de inversión nuevos, desafectado parte de personal del ERTE y hemos contado con un alto grado de cohesión social en todo el proceso.

Por tanto, gracias a nuestro trabajo, podemos estar esperanzados viendo un horizonte algo más despejado, a pesar de las duras restricciones a que nos está sometiendo esta pandemia.



Javier Segura  
Gerente de Indarlan

# ¿CÓMO ORGANIZAR UNA ASAMBLEA ONLINE?

**La Asamblea General de ASLE es uno de los eventos anuales más importantes de nuestra asociación. Este año, debido a las circunstancias de la actual crisis sanitaria no se ha podido celebrar de forma presencial y hemos optado por hacerlo por videoconferencia en formato de seminario web.**



**Gorka Viteri Valle**  
ASLE-SOPRECS  
Consultoría

La experiencia y conocimiento adquirido por ASLE en la organización de este evento online ha sido destacable, más si cabe, cuando se ha realizado de forma interna y autónoma. Es por ello que ponemos a disposición de las empresas este servicio, cuyo contenido y pautas clave se explicitan en las siguientes líneas:

Una de las principales diferencias entre este tipo de eventos, respecto a las reuniones online a las que estamos más habituados, es que, en las reuniones, todas las personas que participan intervienen e interactúan entre sí. En el caso de las asambleas o seminarios, son varias las personas las que realizan una presentación o conferencia y la mayor parte del público asistente participa como oyente, en un segundo plano, interviniendo exclusivamente en votaciones o realizando preguntas puntuales a través de un chat de texto.

Otro de los puntos a tener en cuenta en estos seminarios es la imagen de organización que se proyecta. Consideramos que hay que tener en cuenta este punto y poner especial cuidado en la escenografía del evento. Así, a través de las convocatorias, presentaciones y fondos de los diferentes espacios ofreceremos una mejor imagen corporativa.

La elaboración de este tipo de eventos, no requiere de una alta inversión económica; incluso pueden constituir un ahorro de costes frente a los eventos presenciales. Aun así, una pequeña inversión en elementos de audio y video puede llegar a ser fundamental. Micrófonos, cámaras o una iluminación de poca calidad, puede hacer que nuestra emisión sea deficiente.

Existen en el mercado diferentes aplicaciones y alternativas informáticas para trabajar este tipo de eventos. Estas aplicaciones, muchas gratuitas, ofrecen también versiones Premium de pago que incrementan sus funcionalidades: grabación del evento en la nube, emisión en directo en redes sociales y duración o espectadores ilimitados.

Otra funcionalidad de este tipo de eventos telemáticos es, que de no poder participar en la fecha prevista, se puede acceder a su contenido en diferido, a través de plataformas públicas o en la propia página web de la organización.

# ORGANIZAR ASAMBLEAS Y SEMINARIOS

## ESTRUCTURAR

- Configurar la estructura del evento, en el programa informático que vayamos a utilizar
- Claves a tener en cuenta:
  - Fecha, hora y duración.
  - Determinar los panelistas (Las personas que van a realizar la exposición).
  - Configurar los correos electrónicos a asistentes, y valorar establecer correos recordatorios y seguimiento.
  - Configurar la imagen corporativa.
  - Configurar votaciones y encuestas.
  - Habilitar la posibilidad de sala de espera, antes del arranque del evento.
  - Configurar entrada, con o sin video, para panelistas y anfitrión del evento.

## CONVOCAR

- Enviar correo electrónico de convocatoria del evento, con enlace de inscripción y pautas de funcionamiento.
- Convocar a los panelistas y asegurarse de la recepción de los enlaces para su participación.
- Si es preciso, confirmar la participación y asistencia de los usuarios.
- Enviar correos recordatorios de inscripción para completar aforo.
- Preparar salas y fondos de panelistas.
- Asegurarse de tener suficiente espacio libre para grabación del evento.
- Realizar pruebas de funcionamiento desde el propio enlace del evento.

## CELEBRAR

- Realizar la conexión 30 minutos antes del evento de todos los participantes, para las pruebas de conexión.
- Silenciar a panelistas cuando no intervengan.
- Iniciar la grabación en el arranque del evento.
- Iniciar el evento con puntualidad.
- Realizar presentaciones ágiles y cumplir el horario previsto.
- Informar de la realización de encuestas al finalizar.

## TERMINAR

- Recopilar los reportes que genera la propia aplicación: asistencia, votaciones y encuestas.
- Enviar correos de agradecimiento a panelistas, asistentes y equipo.
- Enviar correo de difusión del evento con incorporación de video, presentaciones, resultados e impacto en medios.
- Recopilar las lecciones aprendidas para la mejora de los próximos eventos.

asle

# REUNIÓN CON SEED CAPITAL

AEIM



**Entre los objetivos de ASLE se encuentran el de apoyar el desarrollo y consolidación de nuestras empresas asociadas, así como promover la creación de nuevas sociedades laborales y empresas participadas.**

En estos procesos el apoyo financiero suele ser uno de los aspectos a tener en cuenta para que cualquier proyecto sea equilibrado y económicamente sostenible; apoyo financiero que se puede materializar a través de los distintos instrumentos existentes actualmente, y que es importante identificar aquel o aquellos que mejor se adapten a cada necesidad específica.

SEED CAPITAL BIZKAIA es un fondo de capital-riesgo especializado en contribuir a las necesidades financieras de puesta en marcha, crecimiento y desarrollo de pymes vizcainas. Es una sociedad

## “SEED CAPITAL BIZKAIA es un fondo de capital-riesgo especializado en contribuir a las necesidades financieras de puesta en marcha, crecimiento y desarrollo de pymes vizcaínas”

foral, adscrita al departamento de Promoción Económica de la Diputación Foral de Bizkaia, que tiene como misión la promoción y desarrollo de empresas de nueva creación o existentes, que pretenden el desarrollo de proyectos innovadores y/o socialmente innovadores en ese Territorio.

Desde su constitución en el año 1989, ha venido realizando una apuesta decidida por fomentar la innovación, el impacto social y la promoción y regeneración del tejido empresarial en Bizkaia.

Teniendo en cuenta que algunos de nuestros objetivos son coincidentes, el pasado día 2 de octubre mantuvimos un encuentro con su director general, Oscar Ugarte, con la finalidad de conocer en profundidad la aportación de valor que desde Seed Capital

Bizkaia se realiza en las empresas, así como transmitir lo que representa ASLE, nuestros retos y estrategias, y establecer canales de colaboración para que nuestras empresas asociadas puedan acceder a los servicios que se ofrecen desde Seed Capital.

Así, nos dieron a conocer los Fondos de capital-riesgo con los que vienen apoyando a los nuevos proyectos empresariales, y pequeñas y medianas empresas, como son:

**Fondo I** – Fondo semilla en la fase inicial, destinado a la promoción de iniciativas empresariales con vocación innovadora, proyectos en los que pueden aportar hasta 450.000€, vía capital social y/o préstamo participativo.

**Fondo II** – Destinado a la consolidación de proyectos empresariales de sesgo innovador, en los que pueden apoyar con hasta 1 millón/€

**FEIS** – Fondo de Emprendimiento e Impacto Social, cuyo objetivo es apoyar el emprendimiento y consolidación de iniciativas empresariales de impacto social. A través de este fondo FEIS se invierte en empresas con valor añadido en sectores como salud, economía circular, educación y cultura e inserción e inclusión laboral.

También cuentan con una plataforma para crowdfunding, de financiación participativa.

Por otro lado, en este contexto de crisis económica generada por la pandemia del Covid-19, la Diputación Foral de Bizkaia ha puesto en marcha un plan urgente de reactivación del territorio, denominado Bizkaia aurrera! , plan que contiene 12 medidas económicas para ayudar a personas, empresas y sectores a superar esta fase de incertidumbre y recuperar la actividad.

Dentro de estas medidas se encuentra la concesión de micropréstamos a startups y pequeñas empresas de hasta 10 personas trabajadoras, y que son gestionados a través de SEED CAPITAL MIKRO. Son préstamos en condiciones excepcionales por la situación actual, de hasta 15.000€, y sin intereses, ni comisiones ni avales, a devolver en un plazo máximo de 5 años con 1 de carencia de amortización de principal. Estos microcréditos pueden representar un importante apoyo financiero que nos ayude en esta “travesía” en la que parece ya vemos el final.

# LOS DIRECTORES DE PROMOCIÓN ECONÓMICA E INNOVACIÓN DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA VISITAN KL KATEALEGAIA

Anabel Yoldi



**KL Katealegia** es una sociedad laboral que se caracteriza por reflejar los auténticos valores de la sociedad participada: una sociedad centrada en las personas que busca la cohesión social, creando y manteniendo puestos de trabajo para personas con discapacidad, en riesgo de exclusión sociolaboral, en Gipuzkoa. De las casi 1.000 personas que la conforman, el 70 % son socias, disponiendo de 12 centros de trabajo con actividad industrial.



Dentro de la política de ASLE, de acercamiento de las Instituciones a la realidad de nuestras empresas, el pasado martes 10 de noviembre, el **Director General de Promoción Económica, Iker Estensoro** y el **Director de Innovación e Internacionalización, Jon Gurrutxaga**, de la **Diputación Foral de Gipuzkoa**, acompañados por Jone Nolte, y Anabel Yoldi, han visitado las instalaciones centrales de KL Katealegaia en Hernani.

Durante este encuentro, el Gerente, Pablo Núñez, y su equipo, han podido transmitir los retos de la Compañía, como

Sociedad Laboral y Centro especial de Empleo, dando a conocer la especificidad de su realidad y actividad industrial.

Asimismo, se presentaron por las personas responsables de los diferentes equipos, los proyectos principales que en estos momentos están desarrollando, tanto en el ámbito de las personas, como en el ámbito de la digitalización de industria 4.0.

En el ámbito de desarrollo de personas, se compartieron las líneas generales y experiencias en la medición y desarrollo de competencias y se explicaron proyectos tan interesantes como el proyecto Urratsez Urrats, por el que se ha sistematizado y puesto al servicio una herramienta que permite medir la diferencia existente entre las competencias propias de la persona y el nivel de exigencia requerido para el desarrollo de un puesto de trabajo, como paso previo a la puesta en marcha de planes de acciones personalizados, así como para la adecuación y mejora de los puestos de trabajo; y el proyecto Ikurrin de desarrollo de talento de los profesionales de la organización.

Asimismo, se detallaron los logros y planes en el proceso de **digitalización de gestión industrial** (ampliación de ERP, sistemas MES, digitalización de bonos) que tiene definida la empresa, demostrando que la competitividad es clave de futuro en KL Katealegaia.

Pudimos compartir entre los representantes de la Diputación, de la empresa y de ASLE, la realidad de la Sociedad Laboral, los mecanismos de gobernanza que estamos trabajando desde ASLE en colaboración con el Departamento de Promoción Económica, que permiten y favorecen establecer relaciones societarias y laborales que fomentan y favorecen la cohesión social en las organizaciones.

Posteriormente, se tuvo la oportunidad de visitar la planta de KL Hernani en la que se pudieron visualizar los proyectos industriales en los sectores de energía, confort-hogar, elevación y sistemas de acceso que están en marcha en el centro, percibiendo el buen hacer de esta Sociedad laboral.

# ASLE Y LABORAL KUTXA RENUEVAN EL CONVENIO DE COLABORACIÓN

L.R.



Uno de los objetivos de ASLE es contribuir a la mejora competitiva de las empresas asociadas. Estamos inmersos en un contexto de crisis económica consecuencia de la crisis sanitaria derivada de covid-19, una situación de incertidumbre en cuanto al futuro y un entorno inestable en el que es más importante que nunca, el contar con aliados que contribuyan y acompañen en el desarrollo de su proyecto empresarial a nuestras empresas.

Es por ello que se ha renovado y actualizado el convenio de colaboración con Laboral Kutxa, firmado por la gerenta de Asle, Jone Nolte, y el director de la Red de empresas de Laboral Kutxa, Iñaki Peña, el cual contempla varias áreas de colaboración diferenciadas.

Por un lado, se persigue fortalecer financieramente a las Sociedades Laborales y Empresas Participadas asociadas poniendo a su disposición unas líneas especiales de financiación, en condiciones preferenciales:

- Financiación a emprendedores para el inicio y desarrollo de su actividad productiva.
- Productos para disponer de liquidez en todo momento y facilitar nuevas inversiones.
- Facilitar la internacionalización de las Sociedades Laborales y Empresas Participadas.
- Facilitar la aportación de capital de aquellas personas trabajadoras que quieren acceder a ser socias en sus empresas.
- Orientación especializada en el ámbito de la financiación, informando sobre los programas de Gobierno Vasco y Diputaciones.

• Acceso a la línea de financiación que Laboral Kutxa y el Fondo Europeo de Inversiones (FEI) han firmado específica para las Sociedades Laborales y resto de empresas de Economía Social con las siguientes características:

- Préstamo hasta 10 años
- Cuenta de Crédito hasta 3 años
- Sin garantías hipotecarias
- Hasta 1.000.000 € por empresa
- Tipos de interés preferentes

Por otro, Laboral Kutxa facilitará apoyo a las empresas asociadas de ASLE mediante eventos de tipo formativo y comercial. Para ello:

Laboral Kutxa y ASLE estudiarán la realización de actos orientados al fomento de la cultura financiera y el acceso a la financiación de las empresas asociadas.

Laboral Kutxa pondrá a disposición de ASLE personas que faciliten formación sobre productos y servicios financieros especializados destinados a las empresas socias de ASLE.

Y por último, una nueva área de colaboración que aporta un mayor valor añadido a este convenio; área que surge del interés de ambas entidades en promover la participación de las personas trabajadoras en sus empresas, por cuanto se contribuye a un empleo estable y de calidad, se favorece la mejora de la competitividad, así como se contribuye al enraizamiento y mantenimiento del tejido empresarial en el territorio. Así:

- a) En proyectos de relevo o sucesión del empresario, en aquellas empresas en que la propiedad de la empresa esté en situación de acceso a la jubilación, se analizará la posibilidad de transmisión a las propias personas trabajadoras.
- b) En aquellas empresas en dificultades y que pueden ir abocadas al cierre si no se adoptan medidas urgentes, se valorará la posibilidad de realizar una reestructuración y reconversión empresarial que la lleve a la senda de la rentabilidad.

Se ha creado un Comité de Seguimiento de carácter consultivo, que se encargará de seguir la evolución del acuerdo, coordinando en este ámbito las acciones comunes a ambas partes y examinará cualquier otro tema que pueda tener un interés común.

Esperamos que el mismo dé los frutos deseados, sea de gran utilidad, aporte valor al conjunto de empresas asociadas y contribuya a la creación de nuevas sociedades laborales y empresas participadas.

# NUEVA INCORPORACION A ASLE

J.M.



**El pasado 2 de noviembre se ha unido a la plantilla de ASLE Alazne Amado Caviedes (Bilbao, 1993) Alazne es desde el momento de su contratación la persona más joven de la organización y se ha incorporado a la oficina de Bilbao.**

**Alazne ¿cuál es tu formación y experiencia profesional?**

Tengo el título de Administración y Dirección de Empresas por la UPV/ EHU Facultad de Sarriko. Tengo también un master en marketing digital. He estado en Toronto, Canadá durante 14 meses, donde hice

**“he sido muy bien recibida. Me he encontrado con un equipo de personas muy involucradas y he percibido que hay mucho compañerismo, por lo que el ambiente de trabajo me parece muy bueno”**

un curso de marketing y ventas. Además, allí estuve trabajando en la empresa que gestiona las bicicletas municipales de la ciudad, en el área de atención al cliente. Una experiencia que guardo con mucho cariño ya que conocí a personas de diferentes nacionalidades que me hicieron aprender un montón y me hicieron sentirme acogida desde el principio. Hablo euskera e inglés.

Estuve trabajando durante unos meses en Bilbao Turismo gestionando las redes sociales y al momento de mi contratación por ASLE estaba de autónoma intentando sacar adelante un proyecto de emprendimiento relacionado con el marketing digital que quedó cortado o al menos muy

mediatizado por motivo de la pandemia del COVID 19, que coincidió justamente con el momento en que acababa de empezar mi proyecto. La verdad es que, con este contexto las cosas se habían puesto muy difíciles, por lo que la oferta de ASLE se presentó ante mí como una gran oportunidad.

### **¿Conocías ASLE antes de la oferta de trabajo?**

Sí, porque a principios de este año estaba haciendo un curso de “Consultoría Digital y ERP” precisamente en la sede de ASLE en Bilbao, que empezó como presencial y después continuó on line. Iñaki Lázaro, el profesor del curso me ayudó a conocer herramientas y recursos nuevos que utilizar en estrategias de marketing digital. He podido poner algunos de esos conocimientos en práctica y estoy deseando poder hacerlo en ASLE también. En cualquier caso, ya conocía esta organización por otro curso de ASLE en el que participé en 2018. Por tanto, ya había oído hablar tanto de ASLE como de la sociedad laboral cuando me presenté al proceso de selección.

### **¿Qué funciones está previsto que desempeñes en la casa?**

Mi papel va a ser bastante polivalente. Voy a estar de apoyo al área económico financiera y también vengo a apoyar e intentar desarrollar al máximo todo lo que tiene que ver con la digitalización de la organización. Creo que este es el reto más importante que tengo que llevar adelante. En este campo, por mi formación y por mi experiencia, creo que es donde puedo aportar más y donde pienso que hay más cosas por hacer, sobre todo en lo referente al marketing digital, porque en otros aspectos de digitalización en ASLE ya hay cosas hechas.

### **Después de tres semanas en la organización ¿Qué primeras impresiones te has llevado?**

He sido muy bien recibida. Me he encontrado con un equipo de personas muy involucradas y he percibido que hay mucho compañerismo, por lo que el ambiente de trabajo me parece muy bueno.

### **Antes has comentado que ya conocías la sociedad laboral antes de tu contratación. Ahora que conoces más este modelo de empresa ¿qué piensas de ella?**

Mi conocimiento anterior obviamente era bastante superficial. A este respecto tengo que decir que la Sociedad Laboral no es muy conocida, por lo menos entre la gente joven. Por eso creo que es muy importante conseguir que el modelo tenga mucha más visibilidad para ese colectivo ya que, ahora que conozco mejor la Sociedad Laboral, pienso que es una fórmula que se puede ajustar muy bien al emprendimiento de los y las personas jóvenes por su flexibilidad y por sus valores. Me parece que la Sociedad Laboral, como digo tiene mucho recorrido si se da a conocer mejor. En este sentido, creo que las herramientas digitales pueden contribuir mucho al mejor conocimiento y a la mayor visibilización de este tipo de empresa.

### **¿Qué aficiones tienes?**

Pues lo que más me gusta, sinceramente, es salir con mi cuadrilla de amigos. Esa es mi mayor afición. Si tuviera que mencionar alguna otra diría que bailar. Hice bastantes años de ballet cuando era niña y me ha quedado el gusto por el baile. Me gustaría retomar mis clases de baile, quizás esta vez me decante por la Salsa.

Alazne, enhorabuena por tu incorporación. Que te vaya muy bien en esta nueva etapa profesional que acabas de empezar.

# ENPRESA BERRIAK: INGUMAK, KLARITXU, ITZAE, AREJULA

J.M.



## **INGUMAK GAMES, SLL** **Aplicaciones interactivas** **y juegos a medida**

Imanol Pinelo y Luismi Romero son los promotores de INGUMAK INDIE GAMES una sociedad laboral de reciente creación constituida con el apoyo y asesoramiento de la oficina de ASLE de Gipuzkoa.

Esta joven empresa se dedica a desarrollar aplicaciones interactivas a medida, principalmente videojuegos y proyectos gamificados, destinados no sólo para el ocio, sino también para el turismo, la industria, la formación, educación o la publicidad por citar alguno los sectores a los que más se pueden ajustar sus productos.

Las herramientas que desarrollan tienen un gran potencial interactivo, por lo que tienen especial capacidad para captar el interés del público para el que, en cada caso, están orientadas.

Entre los principales productos o servicios nos podemos encontrar con:

El desarrollo de videojuegos interactivos con aplicación en formación, publicidad, turismo, cultura... La filosofía es convertir el contenido, el mensaje o la formación en algo interactivo y entretenido. Ejemplos de esto serían, los "serious games" o videojuegos que se conciben con un propósito formativo más que para fines de puro entretenimiento (aprender jugando), o el "advergaming" o técnica publicitaria que se basa en publicitar marcas o productos a través de videojuegos. Con mucha aplicación también en temas de sensibilización.

Desarrollos a medida en realidad virtual, realidad aumentada, para dispositivos móviles o de escritorio, pantallas táctiles,... Este tipo de aplicaciones tienen funcionalidades muy útiles para sectores muy diversos. Por ejemplo, para el sector inmobiliario pueden servir para poder ver de una forma interactiva cómo va ser un edificio y su interior antes de que esté construido. O para ver el antes y el después de una reforma. En turismo, para museos o en el exterior, puede servir para hacer tours o recorridos apoyados en GPS mientras nos informamos de la historia de ese lugar a través del dispositivo móvil, con reconstrucciones de espacios que ahora están en ruinas. En la industria se puede aplicar en presentaciones de productos o corporativas espectaculares para reuniones, ferias o eventos. O en formación, simulación y prevención, para que los operadores de una máquina aprendan a utilizarla sobre una "máquina gemela virtual", para así evitar las consecuencias de los errores que se puedan producir durante el entrenamiento con la máquina real. Proyectos todos que pueden ser para una persona individual o en equipo mediante funciones online.

Estos son sólo algunos ejemplos para hacer entender qué utilidades pueden tener las aplicaciones que INGUMAK puede desarrollar. En

todo caso, todos los proyectos que desarrolla la empresa se hacen “a medida”, es decir teniendo en cuenta las necesidades específicas del cliente.

Imanol y Luismi se conocen desde hace años por motivos profesionales. Imanol tiene una extensa experiencia profesional como diseñador gráfico, multimedia y en aplicaciones. Y Luismi ha trabajado como programador en proyectos en plataformas web e interactivos durante más de 15 años. Ambos comparten la pasión por los videojuegos y juntos han desarrollado varios proyectos propios y para terceros. De ahí nació

la idea de montar la empresa, ya que otro de los objetivos de estos dos emprendedores, más allá de los servicios ya citados, es llegar a desarrollar sus propios videojuegos para venderlos en las plataformas especializadas como STEAM, EPIC, Consolas, etc...

A través de la agencia de desarrollo OARSOALDEA conocieron el modelo de la Sociedad Laboral, que vieron muy adecuado para dar forma a su negocio. Con su ayuda contactaron con ASLE para la puesta en marcha de la empresa. Actualmente INGUMAK se ubica en un “hub” o vivero de empresas innovadoras ubicado en el emblemático edificio Torrekoa de Errenteria.

---

### INGUMAK INDIE GAMES SLL

ingumak@ingumak.com

6257032737

Edificio Torrekoa. Jautarkol Plaza SN

20100 Errenteria Gipuzkoa



## KLARITXU, SLL Envío a domicilio y centros de trabajo de tortillas de patata y otros alimentos

Klara y Koro son dos amigas que un día decidieron que querían dar un cambio a su vida. Les gustaba ser las que organizaban las meriendas con la cuadrilla. Siempre se encargaban de llevar la imprescindible tortilla de patata y otras cosas ricas, ricas. Lo hacían tan bien que decidieron alquilar un obrador hace algo más de tres años para cocinar y enviar bajo pedido tortillas y otros alimentos a centros de trabajo. Así, en 2017 nació KLARITXU inicialmente en forma de sociedad civil. La cosa funcionó y contrataron a varias personas. Hace apenas un par de meses han transformado su negocio en sociedad limitada laboral, dada la situación consolidada de la actividad y el crecimiento de la misma. Alguien les dijo que la sociedad civil ya no era la forma más adecuada de estructurar jurídicamente la empresa y tras conocer las características de la sociedad Laboral, crearon hace apenas un par de meses con el asesoramiento de la oficina de ASLE de Vitoria-Gasteiz, KLARITXU SLL.

KLARITXU se dedica al envío a domicilio y centros de trabajo de tortilla de patatas, su producto estrella, croquetas y empanadas. Hasta hace poco su ámbito geográfico era principalmente Vitoria-Gasteiz pero actualmente ya envían sus productos a cualquier lugar de la península. En Vitoria-Gasteiz entregan en el día y fuera de la ciudad lo hacen en 24 horas.

Su carta se compone de un surtido variado de 27 tipos de tortillas de patata, desde la clásica, hasta picante, con chorizo, pimiento o para celíacos y veganos. Todas tienen un ingrediente común, además del huevo y la patata, que es el cariño con que están elaboradas. La patata, por supuesto, es alavesa y los huevos, de gallinas de las faldas del Gorbea.

Recientemente han incorporado a su carta un nuevo producto, las LORETXUS, pequeñas tortillas con forma y envoltorio de madalena, que se envían en bandejas de 10 o 20 unidades. Son perfectas para celebraciones. Como dicen Koro y Klara son como “ramos de flores comestibles”. Es una forma sorprendente y distinta de comer el clásico pintxo de tortilla. Están teniendo una gran aceptación.

Además de las tortillas y las loretxus también elaboran empanadas y croquetas.

Los pedidos se pueden hacer tanto por teléfono como a través de la web, whatsapp, Instagram o Facebook. Los envíos dentro de Vitoria Gasteiz se realizan en bicicleta con la empresa "Bizi-bizi".

Klara y Koro están seguras que quienes prueban sus tortillas,

repite, porque están hechas como se hacen para los amigos y disfrutan enormemente con su trabajo. ¡No se puede pedir más!

**KLARITXU SLL**

Sierra de Aralar nº 47, bajo  
01010 Vitoria-Gasteiz  
Tel: 625 731 554  
tortillasklaritxu@gmail.com



**ITZAE ZENTRO TERAPEUTIKOA, SLL**  
**Terapias energéticas alternativas**

Las Terapias Energéticas son terapias o técnicas en las que se considera la energía como el elemento fundamental que influye sobre la salud y el bienestar de las personas. Estas terapias buscan lograr el bienestar y equilibrio físico y emocional del paciente a través de la correcta canalización de la energía.

Lur Olalde y Mireia Cabanillas han constituido el pasado septiembre la sociedad ITZAE ZENTRO TERAPEUTIKOA SLL con sede en Azpeitia. Lur y Mireia son dos personas que atesoran una importante experiencia en diferentes tipos de terapias energéticas. Lur es experta en videncia y mediumnidad y Mireia, por su parte, trabaja energéticamente con las manos. Se conocieron en un foro sobre estas materias y conectaron inmediatamente. Según fueron conociéndose más vieron que lo que hacía una complementaba lo que hacía la otra. Cada una pasaba consulta de su especialidad en diferentes localidades de Gipuzkoa. Mireia en Legazpi y Orio y Lur en Beasain. En un momento dado, cuando adquirieron la suficiente confianza entre ellas, empezaron por compartir un local donde cada una pasaba consulta con sus respectivos pacientes, hasta que decidieron unir sus fuerzas para hacer una oferta conjunta más amplia de terapias energéticas y de esa "unión de fuerzas" ha nacido ITZAE ZENTRO TERAPEUTIKOA.

En la consulta que tienen abierta en Azpeitia Lur y Mireia ofrecen tratamientos para problemas muy diversos (ansiedad, depresión, duelo...) a través de videncia y mediumnidad (Lur) y masaje (Mireia) como terapias más habituales. No obstante, debido a formación de sus promotoras, en ITZAE ZENTRO TERAPEUTIKOA se ofrecen tratamientos de sanación, aromaterapia, naturopatía, reiki, terapia emocional o masaje craneocrasal entre otros.

La decisión de crear la empresa en forma de sociedad laboral la tomaron tras conocer las características del modelo a través de ASLE, con cuyo asesoramiento han llevado cabo los trámites y gestiones necesarios para la puesta en marcha del negocio.

Lur y Mireia comentan que actualmente funcionan con los clientes que han aportado cada una de ellas, por lo que están trabajando en darse a conocer, más allá del "boca a boca" con el que están funcionando hasta ahora. Están en estos momentos volcadas en la creación de la página web y en aumentar su visibilidad a través de las redes sociales (Facebook, Instagram etc...).

Lur y Mireia creen que con sus tratamientos pueden contribuir a ayudar a muchas personas que en los duros tiempos que desgraciadamente estamos viviendo lo pueden estar pasando mal física y emocionalmente.

Están contentas con los primeros pasos que están dando juntas y miran el futuro del camino que acaban de comenzar con optimismo.

**ITZAE ZENTRO TERAPEUTIKOA**

Foru Ibilbidea 14. Azpeitia  
Lur: 669164282  
Mireia: 680150434

## ONDARE



### **AREJULA & VIANEZ, SLL son ONDARE ARQUITECTOS, arquitectura y realidad virtual**

Beñat Arejula y Ion Vianez constituyeron el pasado mes de junio la Sociedad Laboral Arejula & Vianez. Ambos son dos jóvenes arquitectos que se conocen desde la infancia y han estudiado la carrera de arquitectura juntos. En los últimos cursos empezaron a tener colaboraciones con estudios de arquitectura, lo que les permitió conocer la realidad de este ámbito profesional, experiencia que les ha sido muy útil para lanzarse a crear su propia empresa, que funciona bajo la denominación profesional de "Ondare Arquitectos".

Esta reciente empresa tiene dos líneas de actividad. Por un lado, está la actividad más tradicional de un estudio de arquitectura. En este campo, "Ondare Arquitectos" trabaja, por ejemplo, en el cambio de uso de locales comerciales en viviendas y en proyectos de segregación y reforma de viviendas.

A esta línea de actividad más tradicional, Beñat y Ion han añadido una vertiente digital para tener una oferta de servicios más completa. En este campo digital, "Ondare Arquitectos" trabaja fundamentalmente para inmobiliarias y promotoras de obra nueva y de reformas. El servicio que ofrecen es el de la recreación virtual de la obra nueva o de la reforma. De este modo, en el caso de la construcción de un nuevo edificio de viviendas, el estudio de Ion y Beñat crea el edificio y sus interiores digitalmente en tres dimensiones, de modo que los posibles compradores puedan hacer una visita virtual antes de tomar la decisión de compra. En el caso de los proyectos de reforma, hacen una recreación digital de cómo va a quedar la vivienda. Estos recorridos virtuales son una herramienta que mejora mucho la experiencia de venta.

El ámbito geográfico de Ondare Arquitectos actualmente se centra principalmente en Donostia y los municipios de su entorno.

Ion y Beñat cuentan que el proyecto de creación de la empresa se retrasó unos meses, ya que inicialmente se iba a constituir a mediados de marzo, pero en ese momento se decretó el confinamiento. Ante esta circunstancia, y las incertidumbres asociadas a la misma, Ion y Beñat decidieron atrasar la constitución a finales de junio. Desde entonces, según afirman, están trabajando bastante bien, teniendo en cuenta la situación actual. En un plazo breve de tiempo tienen previsto incorporar al equipo a una tercera persona, el hermano de Beñat.

Estos dos jóvenes emprendedores cuentan cómo han terminado siendo una Sociedad Laboral. En un primer momento estuvieron con su proyecto en la agencia Oarsoaldea y su primera idea era la de hacer una sociedad limitada común. Desde Oarsoaldea les dirigieron a ASLE-Donostia, donde conocieron el modelo de la sociedad laboral del que, confiesan, no habían oído hablar hasta entonces. Sin embargo, con la información que les proporcionó Anabel Yoldi en ASLE, vieron claramente que lo que mejor encajaba con su proyecto era la Sociedad Limitada Laboral.

De la mano de la oficina de ASLE de Donostia hicieron todas las gestiones necesarias para la puesta en marcha de la empresa. AREJULA & VIANEZ SLL de este modo se ha convertido en uno de los más recientes miembros de la "familia ASLE". Los primeros pasos de la actividad, teniendo en cuenta las especialísimas circunstancias en que se ha creado la empresa, han sido firmes y las previsiones que manejan Ion y Beñat son muy buenas.

El estudio de arquitectura se ubica en el vivero de empresas del edificio Torrekua de Errenteria, donde, por cierto, coinciden con otra Sociedad Limitada Laboral de reciente creación.

---

#### **AREJULA & VIANEZ, SLL (ONDARE ARQUITECTOS)**

Edificio Torrekua  
Errenteria (Gipuzkoa)  
722 619 667  
info@ondarearquitectos.com

# PREMIO TXEMI CANTERA 2020

**ASLE otorga su XXX. Premio Internacional 'Txemi Cantera' a Josetxo Hernández, uno de los impulsores de las Sociedades Laborales en el Estado y Gerente de la Asociación durante 37 años.**

**Hernández lideró la creación, en 1978, de una de las primeras Sociedades Laborales del Estado, la guipuzcoana Irimo. Además, fue también impulsor del premio Internacional Txemi Cantera, una referencia en la economía social de todo el mundo.**

**El galardón, que cumple 30 años, busca reconocer a personas, empresas e instituciones de todo el mundo por su defensa y promoción de la economía social. El Jurado del premio ha adoptado esta decisión por unanimidad.**

Manolo Romero  
Arro Comunicación



Josetxo Hernández

El Premio Internacional de Economía Social 'Txemi Cantera', que celebra anualmente la Asociación Empresarial vasca de sociedades laborales y participadas, ASLE, recaerá este año, en su 30ª edición, en Josetxo Hernández, uno de los grandes impulsores del modelo de sociedad laboral en el Estado y gerente de ASLE durante los últimos 37 años, hasta su jubilación en mayo de este año. Además, el propio Hernández fue el promotor, en 1991, del Premio Internacional de Economía Social Txemi Cantera, hoy día una referencia en la economía social de todo el mundo.

El acto de entrega estaba previsto para el mes de noviembre, pero el Jurado del Premio, que acordó el reconocido por unanimidad, ha decidido **retrasar la gala**, siendo su deseo celebrarla dentro del año en curso.

ASLE otorga este premio con carácter internacional desde 1991, un galardón que **busca reconocer a personas, empresas e instituciones** de todo el mundo que más se han significado en la **defensa y promoción de los principios que identifican a la economía social**, como la participación, la democracia y la solidaridad.

Así, desde su constitución, **empresas y particulares de todo el mundo han visto reconocida su labor**, como Jose Mari Ormaetxea y Jesús Larrañaga, fundadores de MCC, Katea Legaia, la sociedad laboral más grande del Estado, Rafael Calvo Ortega, por su contribución a la Sociedad Laboral o, en el plano internacional, la compañía de vuelos United Airlines o, más recientemente, el padre Antonio Polo, entre otros muchos. El galardón, de hecho, se ha convertido en este tiempo en **una referencia internacional dentro de la economía social**.



Jurado del Premio Internacional Txemi Cantera

## Una vida dedicada a la sociedad laboral

En esta ocasión, el jurado de los 'Txemi Cantera' quiere poner en valor el trabajo de Josetxo Hernández y subrayar **“una vida dedicada a la sociedad laboral**, como máximo exponente de la empresa participada y fórmula excelente de la economía social”. Además, el jurado, entre otras cosas, destaca su “férreo compromiso” con la centralidad de las personas en las organizaciones empresariales, así como su compromiso con la promoción de la participación, con la responsabilidad social corporativa y con los modelos de empresa cohesionados con la sociedad.

**Josetxo Hernández Duñabeitia** (Zumarraga, 1953), lideró en 1978 la creación de **una de las primeras sociedades laborales del Estado, IRIMO SAL**, de su localidad natal. Desde allí asesoró durante varios años a grupos de personas trabajadoras que querían conocer la experiencia de la sociedad laboral y de esa manera contribuyó decisivamente a extender en Euskadi la fórmula de reconversión de empresas en crisis que por aquellos tiempos representaba la SAL.

En 1982 participó activamente en la **fundación de ASLE** de la que fue gerente desde 1983 hasta el 31 de mayo de este año 2020.

Como gerente de ASLE, además, ha participado activamente en el desarrollo de las sociedades laborales a través de las **diferentes leyes que las han regulado**, y también impulsó la definición, dentro de la legislación, de **la empresa participada** por las personas trabajadoras. Además, promovió la creación de la **confederación estatal de sociedades laborales** y de la primera sociedad de garantía recíproca específica para la Economía social de Euskadi, Oinarri SGR.

Con Hernández como gerente, ASLE obtuvo la 'Q' de oro otorgada por **Euskalit**, entidad de la que fue presidente entre 2013 y 2019.

El premio 'Txemi Cantera' recuerda, desde hace 28 años, a **José Miguel Cantera Sojo, 'Txemi'**, que fue economista, asesor de ASLE, experto en Planificación Estratégica y “un auténtico líder comprometido socialmente, que entendió desde siempre que la vida no es sólo cultivar tu parcela, sino ayudar a cultivar las parcelas ajenas”. Falleció en 1991 a los 41 años. De esta forma, ASLE decidió reconocer el **compromiso de Txemi Cantera** con las sociedades laborales poniendo su nombre a este premio.

El elemento que mejor se identifica con el premio es una escultura tallada **en bronce creada por el artista vizcaíno Agustín Ibarrola**, que hace referencia a la personalidad de Txemi Cantera, con el que el escultor convivió en diferentes momentos. Según el propio Ibarrola, la estatuilla representa **“la solidaridad y el esfuerzo colectivo del ser humano** en busca de los grandes cambios sociales que definen el espíritu del tiempo que vivió” Txemi Cantera. **El jurado** que concede el premio está formado por:

Presidente: **Kepa Olivares** – Presidente ASLE

**Teresa Laespada** – Diputada de Empleo, Inclusión e Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia

**Jokin Díaz** – Director de Economía Social del Gobierno vasco

**Alejandro Martínez Charterina** – Universidad de Deusto

**Aitor Bengoetxea** – GEZKI-UPV

**Iñaki Peña** – Laboral Kutxa

**En esta nueva edición, queremos agradecer nuevamente al jurado su participación desinteresada; edición que difícilmente olvidaremos, no solamente por la pandemia, sino también por la trayectoria, categoría y peso específico del premiado.**

# ACTUAMOS CONTRA EL HURACÁN ETA EN CENTROAMERICA

medicmundi



**Medicmundi** llevamos décadas colaborando en Centroamérica en la mejora de la calidad de vida de las personas. Durante todos estos años, nos hemos enfrentado a diversas situaciones provocadas por catástrofes naturales, dando respuesta a las necesidades de las poblaciones en las zonas en las que estamos presentes.

En 1998, asistimos a los efectos devastadores del huracán Mitch. En el año 2006, la tormenta Stan tuvo efectos también muy graves. En 2020, la pandemia de COVID-19 ha venido a agravar las condiciones sociales, económicas y sanitarias de gran parte de la población centroamericana.

Unido a esta situación de caos e incertidumbre global, Centroamérica es también una de las regiones más vulnerables a los peligros naturales. Ocupa un lugar muy destacado entre los estados con alta mortalidad y



riesgo económico provocados, entre otros, por los efectos del cambio climático. El cambio climático y calentamiento global genera una tendencia al incremento de las lluvias, tormentas, huracanes, así como un aumento del nivel del mar.

En los primeros días del mes de noviembre el Huracán ETA, que posteriormente se convirtió en depresión tropical, generó fuertes impactos en diversas partes de la región centroamericana, principalmente a través de inundaciones, llegando a afectar a millones de personas. El Huracán ETA no es sino un efecto natural

que se ve agravado debido al cambio climático. Además sucede en una región que adolece de gobiernos y de sistemas públicos con capacidad de respuesta ante situaciones de esta magnitud, incrementándose el empobrecimiento y vulnerabilidad de amplias capas de la sociedad.

En **medicmundi** estamos trabajando para paliar las consecuencias del Huracán ETA a su paso por Centroamérica, apoyando a nuestras socias locales en aquellos lugares en los que estamos presentes, tanto en Guatemala como en Honduras.

En ambos países atendemos a la población más vulnerable, contribuyendo a satisfacer las necesidades más básicas, pero también generando capacidades de respuesta comunitaria ante futuras situaciones similares e involucrando a las instituciones locales.

## Guatemala

Las fuertes lluvias y vientos provocados por el Huracán ETA a su paso por Guatemala, han generado deslizamientos de tierra, derrumbes e inundaciones. **medicmundi** centramos nuestra actuación en la comunidad de Palop al noroeste del país, una de las zonas más afectadas, donde trabajamos con la organización local ASECSA (Asociación de Servicios Comunitarios de Salud).

Las 2.000 personas que viven en esta comunidad han visto afectadas la totalidad de sus viviendas, por lo que fueron albergadas en comunidades vecinas. Las familias han perdido aproximadamente el 75% de su producción agrícola y gran parte de sus animales domésticos. Además de carecer de agua para consumo.

Ante esta situación, **medicmundi** centramos nuestra intervención en:

- Dotación de 225 kits de alimentos para familias.
- Atención de la salud de la población afectada.

- Dotación de 225 kits de higiene familiar para la promoción de la higiene y la prevención de la COVID-19.
- Dotación de agua segura para el consumo humano.

## Honduras

Durante la primera semana del mes de noviembre se contabilizaron cerca de 2 millones de personas afectadas por los efectos del Huracán ETA en Honduras. Se han habilitado aproximadamente 350 albergues con más de 38.000 personas, algunos de estos albergues reportan un gran

número de casos de la COVID-19 o enfermedades gastrointestinales. Más de 68 comunicadas están incomunicadas, albergando a más de 95.000 personas. Cerca de 50 puentes han sido destruidos o han sufrido daños, al igual que más de 100 carreteras e infraestructuras viales en todo el territorio nacional. Además del impacto en los cultivos y la ganadería.

**medicus**mundi centramos nuestro apoyo en el Departamento de La Esperanza con la organización local ASODOC (Asociación para el Desarrollo del Occidente). A través de esta asociación estamos tratando de desarrollar las siguientes intervenciones:

- Dragar las zonas críticas del río Mangua para la mitigación de inundaciones, en el barrio Llanos de La Virgen de Intibucá, tras los efectos del Niño y el Huracán ETA.
- Fortalecer el Comité de Emergencia Local (CODEL) para el abordaje de situaciones de emergencias derivadas de inundaciones y/o desastres naturales.
- Capacitación de la comunidad sobre el manejo de desechos sólidos y reforestación para la prevención de inundaciones.



## Colabora

Si quieres apoyar nuestra labor, puedes hacer tu donativo en las siguientes cuentas:

ES86-3035 0064 21 0640077466 Laboral Kutxa

O través de **Bizum**, introduciendo el identificador **01242** y especificando en el concepto "huracán Eta".

*Fotografías cedidas por Dunia Orellana y Dennis Arita*



## LA ABOGADA RESPONDE

Olatz Jaureguizar



### PREGUNTA Permiso de paternidad

#### RESPUESTA

Durante este año 2020, el permiso de paternidad (denominado actualmente permiso por nacimiento y cuidados del menor) tiene una duración de 12 semanas, **conforme al calendario progresivo, previsto en** el RDL 6/2019, que finalizará en el 2021, momento en que definitivamente el permiso de paternidad (que podrá disfrutar tanto el padre biológico como el progenitor distinto de la madre) se extenderá por un total de 16 semanas, equiparándose, por tanto, al permiso reconocido para la madre. Está regulado en el **artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.**

**El permiso de paternidad puede disfrutarse tanto en caso de nacimiento como en los supuestos de adopción o acogimiento.** En el caso de nacimiento de un hijo por parto de la madre, el permiso de paternidad lo puede solicitar únicamente el otro progenitor, ya que la madre tiene su propio permiso de maternidad. En los supuestos de adopción o acogimiento, si los dos progenitores trabajan deberán decidir cuál de ellos disfruta del permiso de paternidad, salvo que uno haya disfrutado del permiso de maternidad, el cuyo caso tan solo podrá disfrutar de paternidad el otro.

Como se indicaba más arriba, la duración del permiso de paternidad en 2020 es de 12 semanas, y de ellas, 4 semanas son obligatorias e ininterrumpidas y deben disfrutarse a jornada completa, de forma inmediata y posteriores al parto. Las 8 semanas posteriores son voluntarias y se pueden disfrutar de manera continuada al periodo obligatorio o bien de manera interrumpida, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias de la madre hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad. Para cada periodo de disfrute interrumpido será necesario un preaviso de al menos 15 días.

Si optan por disfrutar de la parte no obligatoria del permiso, con posterioridad a la semana 16 del permiso por nacimiento y el progenitor que disfruta del permiso por nacimiento hubiese solicitado la acumulación del tiempo de lactancia en jornadas completas, el disfrute de la parte no obligatoria se podrá iniciar cuando finalice este último periodo.

Para solicitar este permiso, es preciso cumplir dos requisitos:

- Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta.
- Tener cubierto un período de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del período de suspensión o del permiso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a dicha fecha.

Mientras disfruta del permiso de paternidad, el trabajador cobra el 100% de la base reguladora de su sueldo.

La solicitud para obtener el pago de la prestación de maternidad, se tramita ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, vía internet, si se dispone de certificado digital o DNI electrónico, o usuario más contraseña o de manera presencial, solicitando cita previa en las oficinas del INSS.

## PREGUNTA

### Contrato de interinidad bonificado para sustituir a la madre

#### RESPUESTA

El **contrato de sustitución o de interinidad por maternidad o paternidad** es el que se realiza durante la **baja maternal o paternal**. Esta modalidad contractual permite realizar un **nuevo contrato laboral** cuando una de tus trabajadoras ha dado a luz o un trabajador se acoge a la baja de paternidad. La madre o el padre se reincorporarán a su puesto de trabajo, una vez finalizado el permiso de maternidad o paternidad y percibirán la prestación del 100% del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

La empresa, durante la duración del contrato de sustitución o interinidad para cubrir la baja por maternidad o paternidad, recibe una **bonificación del 100% de los costes empresariales de la Seguridad Social** (incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta) de la **madre trabajadora** o del **padre trabajador, pudiendo beneficiarse además de la bonificación total de los seguros sociales correspondientes a la empresa** (incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta), **de la nueva persona contratada, si la misma es desempleada.**

**Para acceder a los incentivos previstos para este tipo de contrato de interinidad, resulta necesario cumplir con los siguientes requisitos:**

- Que la **persona contratada** como sustituta sea **desempleada**.
- Que la **duración del nuevo contrato** sea **exactamente la misma** que la **ausencia** por la **baja de maternidad o de paternidad** de la madre o padre.
- El **contrato ha de mantener la jornada** y la **categoría profesional** de la **persona que coge la baja**.
- En el documento contractual ha de explicarse el **motivo de la interinidad** y señalar el **nombre de la trabajadora o trabajador que es sustituido**.

El **nuevo contrato finalizará** cuando el **trabajador sustituido se reincorpore** o se extinga la causa que motivó la interinidad.

**Si la persona trabajadora no agota el período de descanso** por maternidad o paternidad a que tuviera derecho, **los beneficios se extinguirán en el momento de su reincorporación** a la empresa. De igual modo, **las bonificaciones sólo serán de aplicación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de la actividad** por dichas causas **y el contrato de interinidad** de la persona sustituida.

## PREGUNTA

**¿Se puede contratar nuevo personal si la empresa está en ERTE y sus personas trabajadoras están afectadas por la regulación de empleo?**

## RESPUESTA

El **Real Decreto-ley 24/2020**, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, en su Exposición de Motivos señala que no podrán ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo, sean por fuerza mayor, o sean por causas objetivas.

Dicha prohibición se concreta en los **artículos 1 y 2** de dicho Real Decreto-ley, estableciendo que **no pueden realizarse nuevas externalizaciones de la actividad ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo**. Sin embargo, se contempla una **excepción** a esta imposibilidad, cual es, la de aquellos **supuestos en que las personas trabajadoras afectadas por el ERTE, no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas al nuevo personal** que se pretende contratar, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

La norma trata de asegurar que, si se da la excepción citada, la misma obedezca a una situación real de imposibilidad de que las funciones de la nueva persona a contratar sean realizadas por alguna de las personas trabajadoras que están aún en el ERTE, porque, si no hay impedimento ninguno, por formación o capacitación, se debe desafectar del ERTE a una de las personas afectadas, para realizar esas funciones, aunque no sean exactamente las mismas que realizase antes de procederse a la regulación de empleo.

El propio Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, señala, de forma expresa que **esta conducta podrá constituir una infracción empresarial**, en virtud de expediente incoado al efecto por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, **sancionable con multa que, en grado mínimo oscila desde los 6.251 euros; y en grado máximo puede ascender hasta 187.515 euros**.

Asimismo, **estas infracciones llevan aparejadas sanciones accesorias tales como pérdida de ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo**, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

KUTXABANK SEGURO DE CRÉDITO

# TU EMPRESA BIEN PROTEGIDA

con la cobertura más flexible



INFORMACIÓN  
SOBRE CLIENTES



ESTABILIDAD  
FINANCIERA



INDEMNIZACIÓN



COBROS  
GARANTIZADOS

kutxabank empresas. **fácil, cerca, ahora.**

El Seguro de Crédito es un producto de Compagnie française d'assurance pour le commerce extérieur, Coface, Sucursal en España. KUTXABANK es operador de banca-seguros exclusivo de Kutxabank Vida y Pensiones. Está autorizado por ésta para operar con Kutxabank Aseguradora e inscrito en el Registro Administrativo especial de Mediadores con el número C0654A95653077 y media este seguro en el marco del acuerdo de distribución suscrito entre esta última y Coface. Kutxabank, S.A., Gran Vía, 30-32, Bilbao, CIF A95653077. Inscrita en el Registro Mercantil de Bizkaia. Tomo 5226, Libro 0, Hoja BI-58729, Folio 1, Inscripción 1ª.

  
kutxabank  
empresas

# asle

[www.asle.es](http://www.asle.es)

48009 **Bilbao**  
Ercilla, 3  
Tel.: 94 435 47 30  
Fax: 94 435 47 31  
e-mail: [asle@asle.es](mailto:asle@asle.es)

20006 **Donostia-San Sebastián**  
Pº Árbol de Gernika, 24 bajo  
Tel.: 943 44 58 69  
Fax: 943 45 38 71  
e-mail: [asle-ss@asle.es](mailto:asle-ss@asle.es)

01008 **Vitoria-Gasteiz**  
Pedro Asúa, 57 bajo  
Tel.: 945 21 41 25  
Fax: 945 21 41 26  
e-mail: [asle-vi@asle.es](mailto:asle-vi@asle.es)