

JOSETXO HERNÁNDEZ, PREMIO TXEMI CANTERA 2020

GIZARTE EKONOMIAKO NAZIOARTEKO SARIA
PREMIO INTERNACIONAL DE ECONOMÍA SOCIAL

asle



**EN 1991 FUE PROMOTOR
DEL PREMIO Y 30 EDICIONES
DESPUÉS ES EL PREMIADO**

**JORNADA DE IMPULSO A LA EMPRESA
INCLUSIVA PARTICIPATIVA**



ASL

169

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.



LABORA GIZTIA
DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO
EUSKADI Y NAVARRA



16 PREMIO TXEMI CANTERA 2020: JOSETXO HERNÁNDEZ

La XXX. edición del premio Txemi Cantera ha recaído en Josetxo Hernández, quien ha sido elegido por unanimidad del Jurado como premiado 2020 por su contribución a la defensa y consolidación de la Sociedad Laboral a lo largo de toda su trayectoria profesional.

27 LA REFORMA DE LA NORMATIVA CONTABLE

Recientemente se han aprobado las normas del Plan General Contable y sus normas complementarias a los nuevos criterios en materia de instrumentos financieros e ingresos ordinarios procedentes de clientes ordinarios.

33 JORNADA DE IMPULSO A LA EMPRESA INCLUSIVA PARTICIPATIVA

El Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco en colaboración con ASLE y con ALE (Amigos de Arizmendarreta) ha organizado una jornada para poner en valor el modelo de empresa inclusiva participativa que se quiere impulsar desde las Administraciones Públicas de Euskadi y Navarra.

36 ENPRESA BERRIAK

Cooking Ohiturak SLL, Casa Aramendia, SLL, Investigación Bizilab, SLL son ejemplos de proyectos de emprendimiento que persiguen desarrollar un proyecto de vida laboral desde las mimbres de la Sociedad Laboral. Todas ellas son un ejemplo de personas que destacan por "tomar la iniciativa".



Information, consultation and participation rights as a factor of success for the business transfer to employees in SMES

European businesses that have implemented a **participatory governance model through worker representation** and have grown into **more people-based organisations** are the best examples of participation-based companies in Europe. There are countries that already have developed a significant **know-how about transferring business to employees** through social economy enterprises: mainly Spain and Italy but also Germany, France as well as the UK. In order to find the best solutions for business transfers to employees, **the workers need to be actively involved, informed and supported** by different actors such as trade unions, local authorities or chambers of commerce.

THE OBJECTIVES:

In4BTE project aims to **find and analyse real cases** where **rights to information, consultation and participation** as well as **transparency principles** played a significant role in company succession processes and corporate restructuring that result into a **successful business transfer to employees** and **improved company level social dialogue**.

Since only a few countries have developed tools in this field, the project also aims to disseminate the identified best practices and **transfer the know-how towards countries** with less experience and still not familiar with these instruments but could widely benefit from it.

PROJECT OUTPUTS:

The **collected know-how will be made available in easy-to-access documentation** and video, also transferred through transnational workshops and dissemination activities.

- **case studies / info-sheets** (2 per country)
- **1 dynamic webplatform, 1 video-documentary**
- **a printed and electronic final report** (the report will be including information on EU aquis, information, consultation and participation rights of employees on European and national level, best practices on successful business transfers, the transferability of these practices and tools and policy recommendations on European level)
- **4 transnational workshops** (in Brussels, Florence, Sofia and Skopje), **1 main conference** (in San Sebastian).



TARGET GROUPS:

- **workers (of SMEs, social economy enterprises)**
- **trade unions**
- organisations representing **Social Economy**
- organisations representing **companies (mainly SMEs)**
- **policy decision makers** at European level
- **researchers and academics engaged** in the field of industrial relations at European level
- **other stakeholders** at national and European level

COUNTRIES INVOLVED:

Countries with significant experience

Countries with less experience



THE PARTNERSHIP:



KOHESIO SOZIALA LORTZEKO PARTE-HARTZEA

Azken hilabeteetan Europaren suspertze-, eraldaketa- eta erresilientzia-planaren inguruko informazioa jasotzen ari gara, etengabe. Horren inguruan, koronabirusaren pandemiak eragindako kalte ekonomiko eta sozialak konpontzeko Europako Next Generation Fondoen aplikazioa bideratzeaz gain, funtsezko ekintza batzuk hartu dira oinarri, hala nola trantsizio digitala eta ekologikoa, eta Kohesio soziala sustatzea.

Herritar gehienok ulertzeko moduan, esan dezakegu “eskala handiko proiektuak” bideratu nahi direla, iraunkortasunaren sustapenean eta digitalizazioan zuzenean eragiteko.

Hala ere, ez da asko hitz egin gizarte kohesionatuago bat lortzera bideratutako proiektuen inguruan. Agian, ekonomikoki ez direlako hain handiak, edo, alderantziz, eraldaketa hori hain handia izanik, ez dakigulako ondo nondik hasi.

Nire uste apalean, eta ondoen ezagutzen dudan errealitatea kontuan izanda, kontzeptu horrekin lotutako ideia batzuk landu beharko lirateke:

Enpresako langileen parte-hartzea ez al da enpresaren eraldaketarako elementua?

Enpresa partaidetuen bidez ez al da lortzen enpresa-sare kohesionatuagoa eta ez al da lantzen erantzukidetasuna?

Ez al dira enpresak ekonomiaren eragile nagusiak?

Enplegua ez al dator enpresetatik?

Ezin genezake enpleguaren kalitate eta egonkortasuna aldatu enpresetako langileen parte-hartzea bultzatuz?

Ezin genezake Lan Sozietatearen aldeko apustua egin enpresa lehiakorraren ereduaren bidez, enpresa eta gizarte eraldatzeko?

Planteamendu horiek aztertuta, uste dut kohesio soziala lortzeko proiekturen bat irudika dezakedala **PARTE-HARTZEAREN aldeko apustua enpresa- eta gizarte-eraldaketarako elementu gisa.**

Baina, horretarako, indarrak bildu behar dira, eta adostasunera heldu: Enpresa munduan, hezkuntzan, gizartean, maila kolektibo eta indibidualean... eta, batez ere, gobernatzen gaituztenek apustu sendo, erreal eta koordinatua egin beharko lukete; benetako apustu instituzionala.

Ez da proiektu erraza; adorea behar da, eta irmotasuna. Epe luzera lan egitea eskatzen du, eta baikorra izatea, alderdi, gobernu eta enpresa munduaren errealitateetatik harago...

Proiektu hori kohesionatzailea izango balitz, eta, behingoagatik, kontu benetan garrantzitsuetan ados jarriko bagina... ederra litzateke.

LA PARTICIPACIÓN PALANCA HACIA LA COHESIÓN SOCIAL

Hace ya bastantes meses que en todos los medios de comunicación escuchamos y leemos incesantemente informaciones relativas al plan de recuperación, transformación y resiliencia para Europa, que además de orientar la aplicación de los Fondos Europeos Next Generation para la reparación de los daños económicos y sociales causados por la pandemia de coronavirus, se soporta, entre otras, en unas palancas de actuación clave, como la transición digital, ecológica y el fomento de una mayor Cohesión social.

Estas grandes palabras traducidas a un idioma entendible para la mayor parte de la ciudadanía se transforman en “proyectos a gran escala” que pueden incidir directamente en la digitalización y la promoción de la sostenibilidad.

Sin embargo, poco se escucha de los proyectos orientados a una sociedad más cohesionada... quizás, porque no sean de tan gran “envergadura” económica o porque dicha transformación es de tal “envergadura” que no se sabe por dónde comenzar.

Y, a mí, desde la humildad y desde la realidad que mejor conozco, se me ocurren algunas ideas muy vinculadas a esta palanca:

¿no es la participación de las personas trabajadoras en la empresa un elemento de transformación empresarial?

¿no se logra a través de las empresas participadas un tejido empresarial más corresponsable, más cohesionado?

¿no son las empresas un motor fundamental de la economía?

¿no es el empleo una derivada de la empresa?

¿no podríamos modificar la calidad y estabilidad en el empleo a través de una mayor participación de las personas trabajadoras en las empresas?

¿no podríamos apostar por la Sociedad Laboral para transformar la empresa y la sociedad desde un modelo de empresa competitivo, más inclusivo, humano y sostenible?

Sinceramente, ante estas preguntas, creo que puedo imaginar algún que otro proyecto que podría activar con firmeza la palanca de la cohesión social: **la apuesta por la PARTICIPACIÓN como elemento de transformación empresarial y social.**

Pero esto requiere aunar fuerzas, alcanzar consensos: desde el mundo empresarial, desde el mundo educativo, desde la sociedad, desde lo colectivo, desde lo individual... y, ante todo, requiere de una apuesta firme, real y coordinada de los que nos gobiernan; una verdadera apuesta institucional.

No es un proyecto fácil; requiere de valentía y tenacidad. Supone trabajar a largo plazo desde una óptica continuista, más allá de las diferencias entre partidos, gobiernos, realidades empresariales...

Ojalá este proyecto sirviera como elemento cohesionador, y, al menos por una vez, pusiera a todos y a todas de acuerdo en lo verdaderamente relevante.

OBSERVATORIO COVID-19. ENCUESTA ENERO 2021

Finalizado el año 2020 y coincidiendo con la finalización del cuarto trimestre, hemos realizado una nueva encuesta a las empresas asociadas sobre el impacto que ha tenido la crisis del covid19 en sus organizaciones durante el 2020, cuál es su situación actual y mayores preocupaciones de cara al 2021.

Una vez más, queremos agradecer a las empresas participantes su tiempo y dedicación, más si cabe, en un momento como el actual, en que consecuencia de la crisis, hemos regado a las empresas de abundante información, además de pedir su colaboración en diversos proyectos.

Cierto es que 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; y por ello, prevemos continuar con este Observatorio, al menos, durante el tiempo en que duren los efectos de la pandemia.

Clasificación de la muestra

Hemos recibido 64 encuestas, que representan el 25% del total de empresas asociadas. El menor nivel de respuesta recibido en esta ocasión, evidencia un síntoma positivo de recuperación y, por tanto, mayor desinterés por la temática. Por tanto, la lectura, lejos de ser negativa, pone en valor una cierta "recuperación de la normalidad" por una parte de nuestra base asociativa.

En esta tercera encuesta, existe una mayor representación de las empresas industriales, a diferencia de las encuestas anteriores en que el sector servicios e industria participaban por igual.

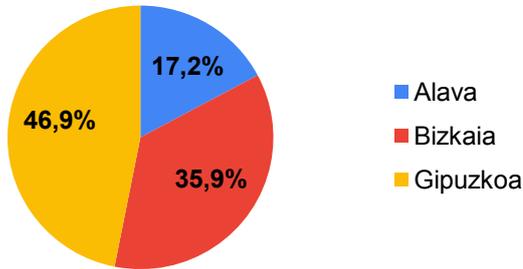
En cuanto a tamaño, tanto las empresas de menos de 6 personas trabajadoras, como las que tienen entre 11 y 25, se encuentran similarmente representadas. Este dato es coherente con la mayor participación de las empresas industriales que, generalmente, son de mayor tamaño.

Desde el punto de vista territorial, Gipuzkoa es el territorio que más ha participado, en correlación con la distribución de la masa asociativa de ASLE entre los tres territorios históricos.

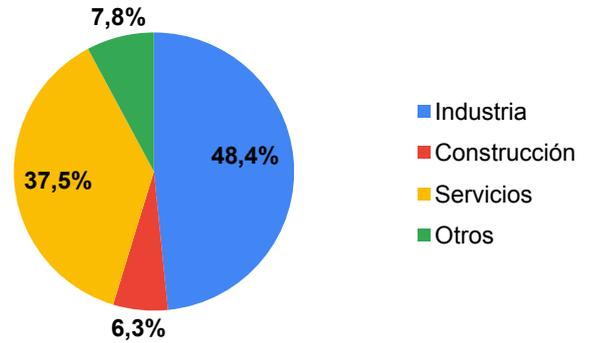
Incidencia de los ERTES

A diferencia de las encuestas anteriores, el 59% de las empresas participantes dicen haber solicitado un ERTE durante la crisis. Este porcentaje es mayor a lo manifestado en encuestas anteriores, que se situaba en el 50%. Este dato nos hace presumir que a lo largo del tiempo, la participación en la encuesta es superior entre las empresas

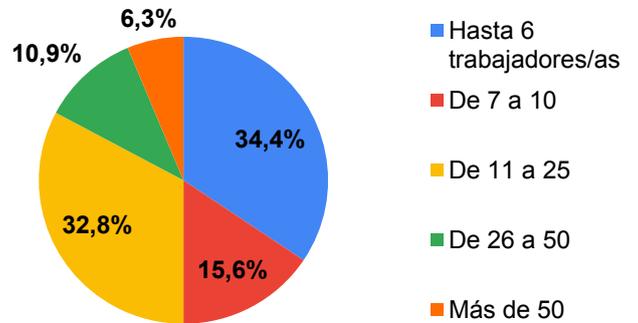
Territorio Histórico



Sector de Actividad



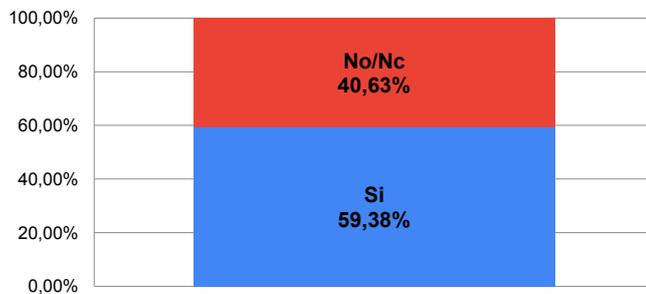
Tamaño de Empresa



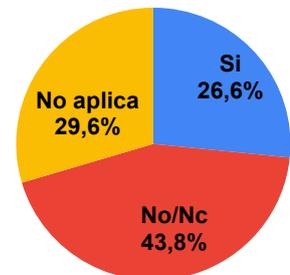
que se han visto más afectadas. No obstante, a día de hoy únicamente lo mantienen activo una cuarta parte de las mismas, lo que representa entre un 10% y 15% de las empresas asociadas.

Estos datos corroboran que la situación ha mejorado en términos generales respecto a la última encuesta efectuada en septiembre de 2020.

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



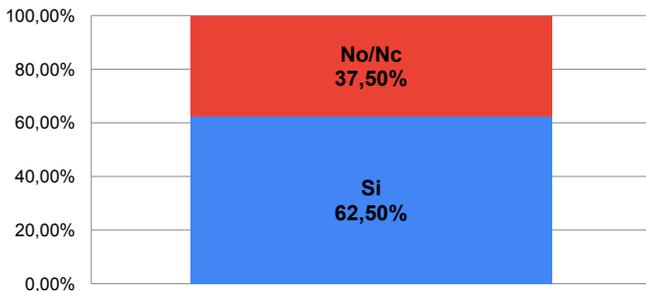
A día de hoy, ¿mantiene el ERTE activo?



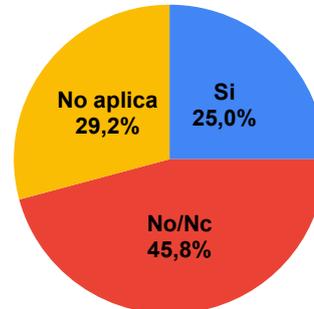
Desde el punto de vista sectorial, las *empresas de servicios* se han visto muy afectadas por la pandemia, pero su recuperación desde el verano es superior a la de otros sectores. Actualmente, únicamente el 25% de las empresas que solicitaron ERTE lo mantienen activo, esto es, el 15% del total de empresas de servicios asociadas.

SECTOR SERVICIOS

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



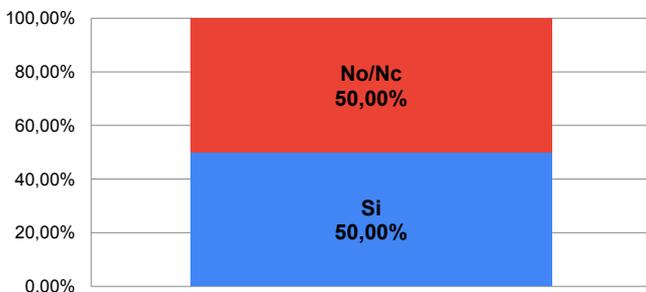
A día de hoy, ¿mantiene el ERTE activo?



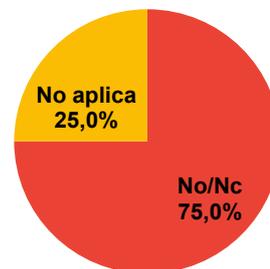
El **sector de la construcción**, es el que más rápidamente se ha recuperado; esto es así que, todas las empresas asociadas de este sector han dejado su ERTE inactivo.

SECTOR CONSTRUCCIÓN

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



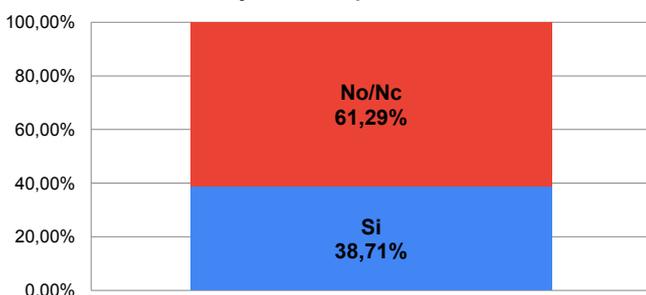
A día de hoy, ¿mantiene el ERTE activo?



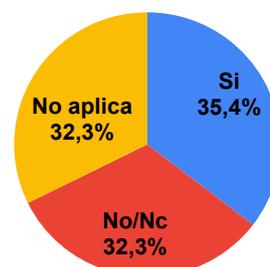
En cuanto a las **empresas industriales**, éstas representan al colectivo que ha renunciado al ERTE en menor medida. En consecuencia, todavía hoy, el 35% de las empresas industriales que solicitaron ERTE lo mantienen activo, esto es, el 21% del total de empresas industriales; representando el sector más afectado.

SECTOR INDUSTRIAL

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



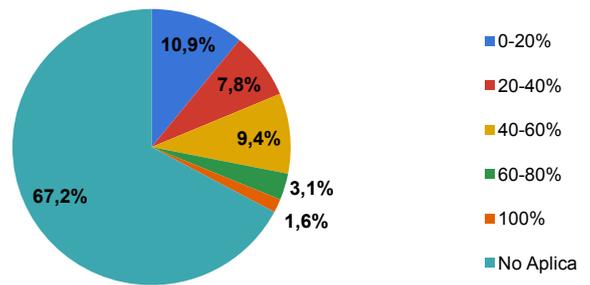
A día de hoy, ¿mantiene el ERTE activo?



Nivel de afectación de los ERTES

En cuanto a los niveles de afectación de los ERTES, éstos se sitúan principalmente entre el 0% y 20% de afectación. No obstante, el 30% de las empresas que lo mantienen activo tienen niveles de afectación muy considerables entre 0% y 60%.

¿En qué porcentaje de afectación mantiene dicho ERTE?

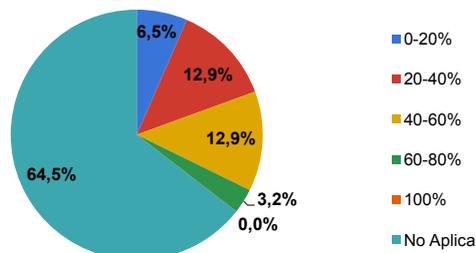


La variación sectorial respecto al nivel de incidencia de los ERTES no es significativa en estos momentos. No obstante, las empresas industriales cuentan con un comportamiento peor al de las empresas de servicios, de acuerdo a los porcentajes de recuperación indicados anteriormente.

Así, el mayor nivel de afectación de la industria se sitúa entre el 40% y 60%, frente al 0%-20% del sector servicios.

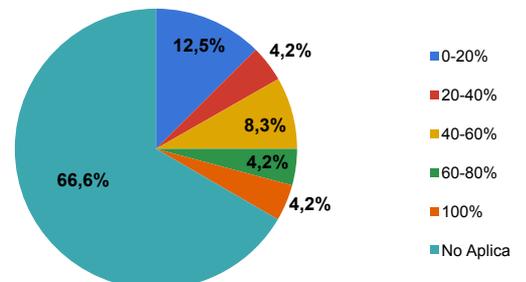
INDUSTRIA

¿En qué porcentaje de afectación mantiene dicho ERTE?



SERVICIOS

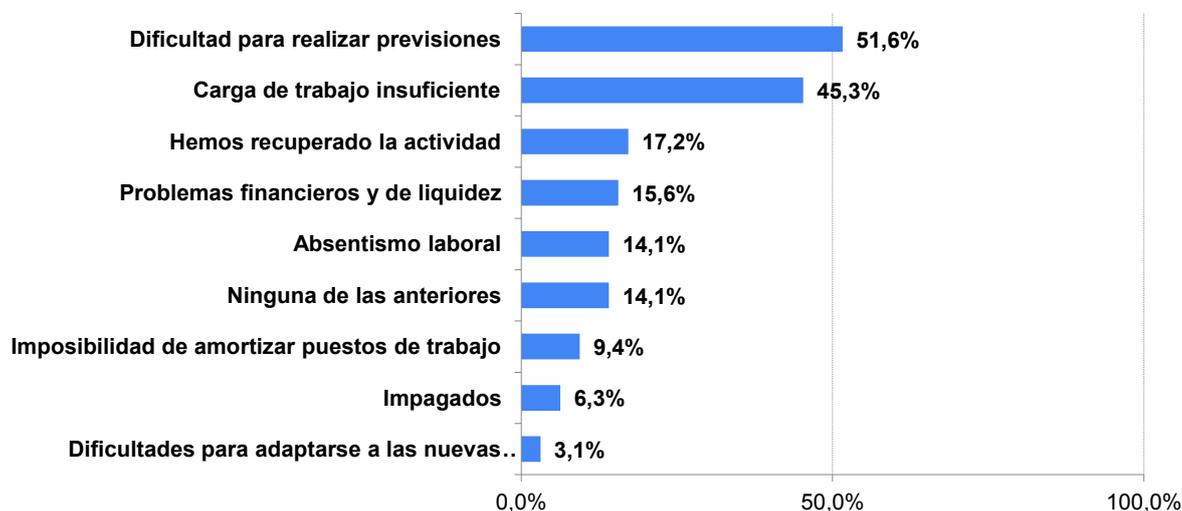
¿En qué porcentaje de afectación mantiene dicho ERTE?



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 la carga de trabajo insuficiente para encontrarse a pleno rendimiento. Se trata de una

preocupación generalizada, si bien es cierto que el sector industrial es el que demuestra mayor preocupación respecto al resto.



En la encuesta realizada en septiembre, las empresas manifestaban que las dificultades financieras y de liquidez no constituían un problema en ese momento; no obstante, esta encuesta evidencia que es una preocupación creciente, pese a los anuncios de prórroga de los periodos de carencia anunciados por las distintas entidades de aval para aquellas que se acogieron a financiación extraordinaria.

Un aspecto que llama la atención en la encuesta, es la preocupación sobre el nivel de absentismo. La empresa industrial considera un problema a subrayar en un 26%, frente al 4% apuntado por las empresas de servicios. Este dato evidencia claramente la mayor facilidad del sector servicios para adaptar su actividad a las nuevas fórmulas, métodos y herramientas de trabajo flexible, poniendo también de manifiesto, que la industria es más difícilmente adaptable a los nuevos modelos y formas de trabajo.

En cuanto a 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, esta cuestión ha pasado a un segundo lugar en las preocupaciones principales de las empresas, en relación a la encuesta anterior.

Respecto al riesgo de la morosidad, no es a día de hoy 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.

No obstante, cobra relevancia la preocupación por los problemas financieros y de liquidez y la dificultad para organizar el trabajo.

Todos estos factores obligan necesariamente a las empresas a continuar en alerta, tal y como ya venían haciendo.

REINVENCION TRAS EL COVID-19

Gorka Viteri



Desde ASLE estamos apoyando a más de 20 empresas en la elaboración de Diagnósticos COVID-19 y en la definición de sus planes de reactivación ante la afectación de la actual crisis sanitaria. Este apoyo está siendo subvencionado por la Dirección de Economía Social del Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco y encuadrada en las ayudas para la consolidación de empresas de economía social afectadas por el COVID-19.

Después de realizar un diagnóstico de situación con la colaboración de la mayor parte de las personas trabajadoras, en ASLE nos centramos en revisar su estrategia, estudiar su modelo de negocio y adoptar medidas necesarias para ir avanzando en las diferentes fases. Utilizamos para ello metodologías sencillas y ágiles en la gestión como, por ejemplo, análisis de riesgos, DAFO, visual thinking, kanban, etc. Las fases que deberán afrontar estas empresas van desde la resistencia a la reinvención, pasando por un periodo de vuelta a la normalidad con la recuperación paulatina del negocio.

La consecuencia de la pandemia está teniendo insospechados efectos en la población mundial más allá de los sanitarios. Se están produciendo cambios de valores y prácticas en una sociedad, con una clara afectación en nuestras empresas:

- Auge de la digitalización, comercio electrónico, y automatización del trabajo. En muchas empresas se ha avanzado más en dos meses que en los últimos 5 años.
- Teletrabajo en profesiones que pueden desarrollarse a distancia, lo que precisa de una mayor formación, colaboración, flexibilidad y responsabilidad de las personas trabajadoras
- Ante de la necesidad de gestionar la incertidumbre, incremento de eficiencia y la rapidez de las operaciones, lo que nos lleva a una revisión de las cadenas de suministro.
- Mayor intervención pública en la economía y posibilidad de acogerse a programas de ayuda y desarrollo.
- Nuevas oportunidades de negocio e innovación que se han producido y se seguirán produciendo en todos los sectores.

FASE CONTENCIÓN

Ésta es una fase de resiliencia, la capacidad de las empresas de afrontar la adversidad. El primer objetivo es adoptar las medidas necesarias para apuntalar la situación financiera a corto plazo.

Las empresas deben centrarse en estimular sus fuentes de ingresos, estabilizar su cadena de suministro, contactar con los clientes para

12 INFORMACIÓN

conocer sus necesidades y expectativas, estar con la plantilla para comunicar la situación y cuidar de la seguridad y salud laboral y optimizar los modelos operativos.

Durante esta fase es importante la realización de una planificación a corto plazo (semanal, quincenal) con reuniones ágiles de seguimiento de esta planificación.

Además, la pandemia ha acelerado la adopción de los canales digitales, ser capaces de recoger la demanda digital es un elemento clave para mantener los niveles de ingresos a corto plazo. Por otro lado, la organización debe de asegurar una

calidad y seguridad en sus productos y/o servicios que aumenten la confianza de sus clientes y consumidores.

FASE SUPERACIÓN

En esta fase, las empresas tienen que potenciar o acceder a modelos de ventas digitales y renovar y adaptar su cartera de productos hacia las nuevas necesidades de los clientes. La redefinición de la red comercial, así como el papel de este canal va a ser una constante en todos los sectores.

El incremento de eficiencia y la rapidez de las operaciones, nos lleva a una revisión de las cadenas de suministro para eliminar despilfarros y tiempos muertos.

Además, las empresas también deben pensar en rediseñar su cadena de suministro desde la perspectiva de la reducción del riesgo. Esta fase podría obligar a reevaluar todo el modelo de negocio, incluyendo una mayor relevancia de los planes de contingencia que posibiliten reanudar la producción y el servicio a pleno rendimiento.

FASE REINVENCIÓN

La situación que estamos viviendo va a impulsar la reinversión de nuestros modelos de negocio. No solo por la crisis sanitaria y económica, sino, fundamentalmente, por el cambio en las relaciones y por los nuevos hábitos del consumidor. Algunos elementos cambiarán para siempre.

La reinversión será clave para que las empresas resulten ganadoras. Por ese motivo, va a ser necesario desarrollar una labor en múltiples frentes para adaptar nuestra organización a la nueva realidad económica e identificar las oportunidades de mejora. En muchos casos tendremos que pasar de un modelo de negocio tradicional a explorar otros nuevos, teniendo en cuenta que las necesidades y preferencias de nuestros clientes han cambiado. En la mayor parte de las ocasiones el camino no deberá de ser en solitario y nos apoyaremos en alianzas y colaboraciones.

Tendremos que invertir de forma exponencial en la gestión del talento de nuestras personas trabajadoras, para potenciar nuestro know-how. Las empresas también van a tener que promover gestión del talento, pasando por el reciclaje para preparar a las personas a la nueva realidad, y por la capacitación para optimizar su desempeño y la asunción de nuevos proyectos.

Por otro lado, otras dos Sociedades Laborales, con más años de vida, han tenido su presencia en el **"Diario Vasco"**. En estos dos casos, Axier Martín de **MECANIZADOS BELMEK SLL** y Ángela Oscoz de **EKOLUR ASESORÍA AMBIENTAL SLL**, tuvieron la oportunidad de contar el 19 de octubre del 2020, las experiencias que en ambas empresas, han desarrollado en relación al proceso de relevo societario, proyectos donde las personas trabajadoras han ido incorporándose al capital de la empresa, y que ambos casos lo valoran de una forma muy positiva, destacando los valores de compromiso, corresponsabilidad y la gestión participativa que ha conllevado.

40 ECONOMÍA

1.200 empleados acceden en cuatro años a la propiedad de su empresa

La iniciativa de Hacienda a través de incentivos fiscales gana adeptos entre los empresarios y la inversión en 2020 compañías se eleva a 16 millones de euros.

IVÁN MADRIGAL
 con incentivos. El dato que la hacienda más sorprendente es la capacidad de inversión que se ha generado hasta ahora, pero que sigue creciendo. En el primer trimestre de este año se han alcanzado los 16 millones de euros, un crecimiento del 100% respecto al primer trimestre de 2019.

En el primer trimestre de este año se han alcanzado los 16 millones de euros, un crecimiento del 100% respecto al primer trimestre de 2019.

El primer trimestre de este año se han alcanzado los 16 millones de euros, un crecimiento del 100% respecto al primer trimestre de 2019.

El primer trimestre de este año se han alcanzado los 16 millones de euros, un crecimiento del 100% respecto al primer trimestre de 2019.

EL DIARIO VASCO

El primer trimestre de este año se han alcanzado los 16 millones de euros, un crecimiento del 100% respecto al primer trimestre de 2019.

El primer trimestre de este año se han alcanzado los 16 millones de euros, un crecimiento del 100% respecto al primer trimestre de 2019.

El primer trimestre de este año se han alcanzado los 16 millones de euros, un crecimiento del 100% respecto al primer trimestre de 2019.



AXIER MARTÍN BELMEK MECANIZADOS (BERGARA)
«Poder ser partícipe de todo el proceso que vive una compañía es una de las grandes ventajas»

El primer trimestre de este año se han alcanzado los 16 millones de euros, un crecimiento del 100% respecto al primer trimestre de 2019.



ÁNGELA OSCOZ EKOLUR (BARTZURUZ)
«Implica más responsabilidad, pero me siento cómoda porque la gestión es muy participativa»

El primer trimestre de este año se han alcanzado los 16 millones de euros, un crecimiento del 100% respecto al primer trimestre de 2019.

Urkkulu insta a abrir las empresas a la participación de los trabajadores

El primer trimestre de este año se han alcanzado los 16 millones de euros, un crecimiento del 100% respecto al primer trimestre de 2019.

LA CIMA
15%
 de actividad en el ITPV en el primer trimestre de 2020

El primer trimestre de este año se han alcanzado los 16 millones de euros, un crecimiento del 100% respecto al primer trimestre de 2019.

Por último, debemos destacar que en **"Estrategia XXI"**, el 15 de diciembre pasado, señalaron como uno de los protagonistas de las "50 buenas noticias del año" a RICARDO MONSALVE, Director Gerente de **CONATEC SAL**, Sociedad laboral histórica asociada a ASLE, y cuyo compromiso con la Asociación se ha mostrado desde su creación, habiendo formado parte durante varios años de la Junta Directiva de ASLE.

¡Zorionak a todas estas empresas por dar uno o muchos pasos adelante!

PROMOCIONAMOS LA SOCIEDAD LABORAL ENTRE LA JUVENTUD

L.R.



Durante los meses de noviembre y diciembre de 2020, hemos llevado a cabo varias actividades de difusión de la sociedad laboral entre jóvenes de diferentes etapas educativas. En primer lugar, a finales de noviembre tuvimos la ocasión de compartir varias sesiones formativas sobre nuestro modelo de empresa con un grupo de estudiantes de máster del campus de Mondragon Unibertsitatea de Bilbao, y a principios de diciembre estuvimos

con dos grupos de alumnos y alumnas de segundo de bachillerato del instituto Botikazar, también de la capital vizcaína.

En Mondragon Unibertsitatea conocimos a los/las nueve estudiantes del máster en “Innovación y Gestión Empresarial Deportiva” promovido por “WATS Team”, que tienen como objetivo crear una Sociedad Laboral. Su proyecto se llama “KINNIK Sport & Innovation”, un modelo de empresa que quiere transformar el sector del deporte desde la innovación. Desde Asle les brindamos apoyo en la formación para el emprendimiento, es así que les impartimos 4 sesiones sobre las áreas jurídica y económico financiera. Durante las mismas conocimos su proyecto de primera mano y pudimos comprobar que tienen muchas ganas e ilusión. ¡Os animamos a seguirlos de cerca!

Por otro lado, en nuestra visita al Instituto Botikazar, conocimos a dos grupos de jóvenes de segundo de bachillerato, que actualmente se están preparando para su Prueba de Acceso a la Universidad (PAU). Impartimos dos jornadas de difusión de la figura de la Sociedad Laboral, su papel en la Economía Social y en el emprendimiento. Además, les mostramos varios ejemplos de empresas asociadas de diferentes sectores y características, para que pudieran conocer de primera mano diversos casos reales. Los/las estudiantes siguieron muy atentos/as nuestras explicaciones, ya que parte entra en el temario de la PAU.

Dos grandes experiencias que por supuesto repetiremos con gusto. Por nuestra parte, mucha suerte a todos y todas en sus respectivos caminos, estaremos encantados y encantadas de acompañarles. ¡Les auguramos un gran éxito!

PREMIO TXEMI CANTERA 2020: JOSETXO HERNÁNDEZ

J.N.U.



El pasado 22 de diciembre se celebró en la Sala Yimby de Bilbao la XXX. edición del Premio Internacional 'Txemi Cantera' que en esta ocasión recayó en quien ha sido Gerente de ASLE durante casi 40 años y promotor de este premio en 1991, Josetxo Hernández Duñabeitia.



Pocas veces un Jurado como el que tiene este premio y que está integrado por **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), ha estado tan de acuerdo en el premiado, y, es que motivos no le faltan.

La vida de Josetxo Hernández ha estado siempre vinculada a la defensa y promoción de la Sociedad Laboral.

Su compromiso le llevó a encabezar la creación de una de las primeras sociedades laborales, IRIMO

SAL, empresa donde él mismo trabajaba. Desde allí comenzó rondas de asesoramientos a grupos de personas trabajadoras que querían conocer la experiencia de la Sociedad laboral y constituir su propio proyecto empresarial, contribuyendo decisivamente a extender en todo el territorio de Euskadi la fórmula de reconversión de empresas en crisis, que en aquellos tiempos representaba una Sociedad Laboral.

A partir de **1982**, con la creación de ASLE y la asunción de su Gerencia, Josetxo impulsó y participó en todos los hitos reseñables de la historia de las Sociedades Laborales:

“la vida de Josetxo Hernández ha estado siempre vinculada a la defensa y promoción de la Sociedad Laboral”

En **1985**, la creación de la capitalización por desempleo.

En **1986**, la promulgación de la primera ley de sociedades laborales.

En **1987** la creación de la confederación estatal de sociedad Laborales CONFESAL. En ese mismo año, impulsaba la creación de SOPRECS, la sociedad de servicios de consultoría de ASLE.

En el año **1991**, en homenaje al fallecido Txemi Cantera, promovió la creación del premio.

En **1996** participó en la fundación de OINARRI SGR, que posteriormente, se fusionó con ELKARGI.

En **1997** impulsó la creación de la segunda Ley de sociedades laborales, norma que sirvió para extender la fórmula de la Sociedad laboral al mundo del emprendimiento de pequeña dimensión.



En esa época, Josetxo Hernández promovió una línea estratégica fundamental para ASLE como es la excelencia en la gestión, donde colocó a ASLE como una auténtica referencia.

Así, ASLE obtuvo la “Q de oro” otorgada por Euskalit el año **2001**; al año siguiente obtuvo el “Premio Europeo a la calidad de gestión” otorgado por la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad. Ese mismo año se obtuvo también el Premio Iberoamericano de la Calidad Total.

Esta fuerte implicación de Josetxo en el mundo de la gestión avanzada le valió para ser nombrado Presidente de EUSKALIT en el año **2013**, ocupando dicho cargo durante seis años.

En el año **2014**, impulsó la creación del Fondo de Capital Riesgo Lanpar junto al GV, para la promoción de la participación de las personas trabajadoras en las empresas.

Y más recientemente, en el año **2015**, Josetxo impulsaba la tercera Ley de Sociedades Laborales, que incorpora por primera vez en Europa la figura de la empresa participada.

Todos estos hitos son precisamente los que valoró el Jurado del premio Txemi Cantera, para reconocerle, sin atisbo de duda, Premio Txemi Cantera **2020**.

Año tras año, este premio suele celebrarse en el mes de noviembre. En esta ocasión, como consecuencia de la situación de crisis que estamos atravesando y las medidas decretadas por las autoridades, el Jurado acordó de forma preventiva retrasarlo al mes de diciembre, organizando un evento presencial para un número reducido de personas y su retransmisión por streaming a través del canal de youtube de ASLE y de Deia, otro de los patrocinadores del acto, para todos y todas aquellas que quisieran acompañar a Josetxo durante el evento.

La inauguración del acto corrió a cargo del Presidente de ASLE, Kepa Olivares y, como viene siendo habitual, su dinamización la lideró con maestría Pilar Kaltzada. A continuación la nueva Gerenta de ASLE, Jone Nolte, expuso los motivos por los que se otorgaba el premio.

A la vista de la singularidad de la persona premiada, esta edición contó con algunos elementos diferenciales como la proyección de tres vídeos basados en la vida del premiado: su aportación a ASLE, su compromiso con la Sociedad Laboral y su vida desde el punto de vista más personal. Para ello, se contó con cómplices, sin cuya discreción, hubiera sido imposible sorprender tanto al premiado, en concreto: Ruperto Iglesias, Carlos Pujana, Kepa Olivares, Alejandro Martínez Charterina, Ana Irazabal, Jon Mancisidor, Josu Jon Imaz y el propio hijo de Josetxo, Jon Hernández.

Además, el premio se caracteriza principalmente por 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

“la Vicelehendakari Idoia Mendia puso en valor la resiliencia y la contribución al empleo de calidad de las Sociedades Laborales”

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.

La entrega de esta obra corrió a cargo de la Vicelehendakari Idoia Mendia, mientras que Teresa Laespada (Diputada de Empleo, Inclusión e Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia) e Iñaki Peña (Laboral Kutxa) fueron los encargados de entregar el resto de elementos de los que está compuesto el premio.

Durante el discurso de clausura, la Vicelehendakari Idoia Mendia, puso en valor la aportación que realizan las Sociedades Laborales a los problemas a los que se enfrenta la sociedad, especialmente, en tiempos como los que estamos atravesando, subrayando su resiliencia y su contribución al empleo de calidad.

El galardón, que cumplía 30 años y que busca reconocer a personas, empresas e instituciones de todo el mundo por su defensa y promoción de la economía social, coloca a Josetxo junto a un plantel de personas y empresas tan significativas como Jose Mari Ormaetxea y Jesús Larrañaga, fundadores de MCC, Katea Legaia, la sociedad laboral más grande del Estado, Rafael Calvo Ortega, o, en el plano internacional, la compañía de vuelos United Airlines o, más recientemente, Jack Stack, entre otros muchos.

Como colofón al acto, Josetxo hernández fue sorprendido con un Acta gráfica realizada por Miry Artola, quien a través de sus manos escuchó y convirtió lo que allí ocurría en una foto de mensajes e ideas que reflejan el color y el calor de la tarde.

Zorionak!!!



EL PREMIO EN FOTOS









PREMIO INTERNACIONAL DE ECONOMÍA



**JOSETXO
HERNÁNDEZ
DUÑABEITIA**

un Ejemplo de **COMPROMISO**

apuesta por las **Personas** & la **Participación**
so ciedades laborales
• Corresponsabilidad • innovación • cohesión

un **REFERENTE**
de las
**SOCIEDADES
LABORALES**

una **VIDA DEDICADA**
a la **Economía Social**

E · S · K · E · R





REFORMA DE LA NORMATIVA CONTABLE



Ignacio Irigoras
Socio de Auditoría y
Assurance de AUREN

Entre los cambios normativos contables más recientes de aplicación en España destacan por su aplicación de carácter general:

- El REAL DECRETO 1/2021, de 12 de enero por el que se modifica el Plan General de Contabilidad aprobado por el RD 1514/2007.

La Resolución de 10 de febrero de 2021, del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, por la que se dictan normas de registro, valoración y elaboración de las cuentas anuales para el reconocimiento de ingresos por la entrega de bienes y la prestación de servicios.

El pasado 12 de enero se aprobó el Real Decreto 1/2021, publicado en el BOE del 30 de enero de 2021, que adapta principalmente el Plan General Contable y sus normas complementarias a los nuevos criterios en materia de instrumentos financieros e ingresos ordinarios, procedentes de contratos con clientes, que la normativa internacional NIIF-UE 9 y NIIF-UE 15 habían actualizado en 2018. Dicho Real Decreto introduce modificaciones en:

- Plan General de Contabilidad:

Definición de valor razonable

NRV 9ª Instrumentos financieros

NRV 10ª Existencias

NRV 11ª Moneda Extranjera

NRV 14ª Ingresos por ventas y prestación de servicios

Información a incluir en la memoria de cuentas anuales

- Plan General de Contabilidad de PYMES: Definición de valor razonable

- Normas para la Formulación de Cuentas Anuales Consolidadas: Adaptación de la información en la memoria de cuentas anuales consolidadas

- Normas de adaptación del Plan General de Contabilidad a las Entidades Sin Fines Lucrativos: Adaptación modelos de cuentas a los cambios en el PGC que afectan a estas entidades

Por otro lado, el pasado 13 de febrero de 2021 se publicó la Resolución del ICAC en relación con el reconocimiento de ingresos por la entrega de bienes y la prestación de servicios, que constituye el desarrollo reglamentario de los criterios de reconocimiento de ingresos por la entrega de bienes y la prestación de servicios. Es aplicable a las empresas que aplican el Plan General de Contabilidad y se podrá aplicar de forma subsidiaria por las empresas que apliquen el Plan General de Contabilidad de PYMES en ausencia de un desarrollo expreso de la operación en su marco de información financiera. Las exigencias de información en memoria contenidas en esta resolución lo serán teniendo en cuenta la norma de elaboración de las cuentas anuales correspondiente y los requisitos máximos de información exigidos a las pequeñas y medianas empresas.

En este artículo intentaremos resumir las principales implicaciones de dichos cambios que ya anticipamos que son menos de los esperados.

La primera consideración para tener en cuenta es que el Plan General de contabilidad de Pequeñas y Medianas Empresas apenas ha sido modificado con respecto de su anterior redacción, con el objetivo de mantener la política de simplificación de las obligaciones contables de las empresas de menor tamaño.

La segunda consideración expositiva es que los cambios, en cuanto a registro y valoración no son de gran calado y se resumen en:

Valor Razonable:

- **Definición:** Inclusión de una nueva definición del Valor Razonable, incluida en el Marco Conceptual, tanto del PGC normal como del PGC de PYMES.

A diferencia de la anterior definición ahora se incluye, explícitamente, el hecho de que el valor razonable se estima para una determinada fecha y, puesto que las condiciones de mercado pueden variar con el tiempo, ese valor puede ser inadecuado para otra fecha; además en la utilización de este valor se deberán tener en cuenta algunas condiciones específicas del activo como el estado de conservación y ubicación, las restricciones sobre la venta o el uso del activo, etc.

- **Jerarquía:** Se establece una jerarquía en las variables utilizadas en la determinación del valor razonable debiendo emplear en caso de existir y por este orden: referencias de activos cotizados en un mercado activo, de variables basadas en datos de mercado observables directa o indirectamente y finalmente otras que no se basen en datos de mercado observables.

Instrumentos Financieros:

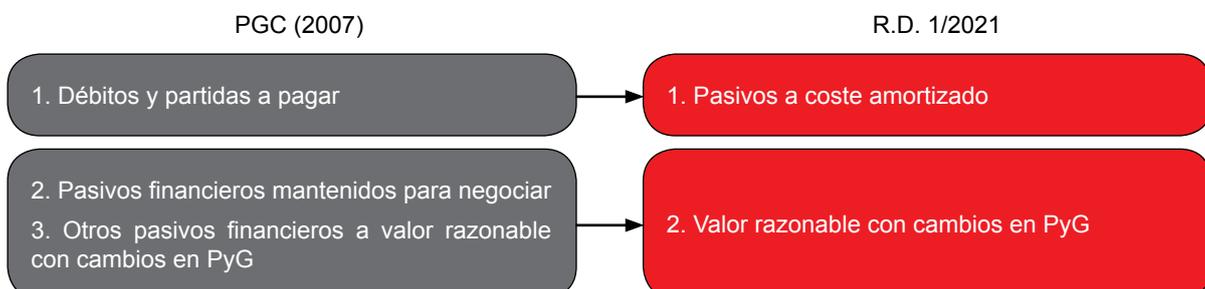
(Sin efecto en el PGC PYMES)

- **Lo que no cambia:** Lo más importante a reseñar en relación con la norma de registro y valoración sobre instrumentos financieros, es que finalmente no se ha recogido, a diferencia de la legislación europea, el criterio sobre deterioros por pérdidas esperadas de los

ACTIVOS FINANCIEROS



PASIVOS FINANCIEROS



activos financieros, manteniendo el criterio actual de pérdidas incurridas. También cabe señalar que a diferencia de lo que contenía el borrador hecho público en octubre de 2018, algunos instrumentos financieros continuarán registrando sus cambios de valor, tanto positivos como negativos, en el Patrimonio Neto.

- **Categorías:** Se reducen las categorías de activos financieros de las 6 anteriores a las 4 actuales y de pasivos financieros que pasan de 3 a 2. Se trata en el fondo de un cambio en la denominación dado que la valoración de los instrumentos no ha cambiado.
- **Instrumentos financieros híbridos:** dejan de identificarse de forma separada de su contrato principal y se valorarán según dicho contrato. En este caso las coberturas contables experimentan una mayor flexibilidad de requisitos a cumplir, incrementándose los posibles instrumentos de cobertura, distintos de los derivados y las partidas cubiertas, suprimiéndose los umbrales de análisis cuantitativo acerca de la eficacia retroactiva de la cobertura. Dejando estos aspectos al margen, ni la tipología de las coberturas ni su tratamiento contable han sido modificados.

Ingresos:

- Reconocimiento de Ingresos por la entrega de bienes y

prestación de servicios: Por lo que respecta a la norma de valoración de ingresos ordinarios, constituyen en su mayoría, precisiones e interpretaciones publicadas por el ICAC, mediante resolución y consulta. En síntesis, la modificación en este aspecto tiene como objetivo introducir el principio básico consistente en reconocer los ingresos cuando se produzca la transferencia del control de los bienes o servicios comprometidos con el cliente y por el importe que se espera recibir de este último, a partir de un procedimiento de reconocimiento que incluye las siguientes etapas:

- a) Identificar el contrato con el cliente.
- b) Identificar las obligaciones separadas del contrato.
- c) Determinar el precio de la transacción.
- d) Distribuir el precio de la transacción entre las obligaciones del contrato.
- e) Contabilizar los ingresos cuanto la entidad satisface las obligaciones.

Lo relevante, ya lo era antes, es conocer bien las obligaciones que se derivan de cada contrato de manera que la imputación de los ingresos en el tiempo sea la adecuada para cada obligación contenida en el mismo.

El cambio más importante que se introduce en relación con los ingresos es el de los requerimientos sobre información a incluir en la memoria que representan un incremento sustancial respecto a la información que hasta el momento se venía incluyendo en la memoria de las cuentas anuales.

La Resolución del ICAC en relación con el reconocimiento de ingresos y la prestación de servicios expone los detalles en los que se concreta la citada metodología de reconocimiento de los ingresos por la entrega de bienes y prestación de servicios en las cinco etapas sucesivas descritas anteriormente.

Otras modificaciones:

- El Real Decreto de modificación del PGC incluye también pequeñas modificaciones en la norma de valoración de Existencias, para evitar posibles asimetrías contables en intermediarios que comercialicen materias primas cotizadas y en la de Moneda Extranjera que afecta solamente al reconocimiento de las diferencias de cambio a los activos valorados a valor razonable con cambio en el patrimonio neto.

Entrada en vigor:

Tanto el Real Decreto de modificación de PGC como la Resolución del ICAC en relación con el reconocimiento de ingresos por la entrega de bienes y la prestación de servicios ya han entrado en vigor y son de aplicación para los ejercicios que se inicien a partir del 1 de enero de 2021.

La aplicación de ambas normas, en consideración a la redacción de las diferentes Disposiciones transitorias se deberá efectuar de forma retroactiva, de conformidad con lo dispuesto en la norma de registro y valoración 22^a, cambios en criterios contables, errores y estimaciones contables” del Plan General de contabilidad. Para la primera aplicación de la RICAC se establecen diferentes opciones de aplicación retroactiva en relación con la información comparativa a presentar y con el tratamiento contable de los contratos que no estén terminados el 1 de enero de 2021.

Estos son a grandes rasgos y sin entrar en mucho detalle los cambios contables introducidos recientemente. No obstante, si se quiere profundizar en los mismos lo mejor como siempre es acudir a la fuente, en este caso los BOES de 30 de enero y 13 de febrero de 2021.

ENCUENTRO CON LAS DIPUTACIONES DE ALAVA Y BIZKAIA

Vega León

La Diputada de Promoción Económica de la Diputación Foral de Bizkaia, Ainara Basurko, acompañada del Director General de Emprendimiento y Competitividad Empresarial, Joseba Mariezkurrena y la Primera Teniente de Diputado General de Álava y Diputada Foral de Desarrollo Económico, Innovación y Reto Demográfico de la Diputación Foral de Álava M^a Pilar García de Salazar Olano han recibido a ASLE, en sus respectivas sedes.

El objetivo de las reuniones mantenidas era el de conocer a la nueva Gerenta de ASLE, Jone Nolte Usparitza y tener la oportunidad de hablar sobre ASLE y sus empresas y poner en valor la figura de la Sociedad Laboral y la Empresa Participada; empresas en las que se reduce la conflictividad, se aumenta la flexibilidad, ayudan a la fidelización y mejora de la autoestima de las personas trabajadoras, contribuyen a mantener el talento y a evitar las deslocalizaciones.

En ambos encuentros transmitimos, entre otros, la actividad de ASLE en materia de constitución de empresas apoyando el emprendimiento colectivo, trabajando con emprendedores, en proyectos de sucesión empresarial y reconversiones.

Tratamos específicamente los procesos de sucesión empresarial porque durante los próximos años vamos a afrontar un importante número de jubilaciones de propietarios y propietarias de empresas que en su día emprendieron y que, hoy por hoy, no tienen relevo en la familia para continuar con la actividad y que piensen en la transmisión a las personas trabajadoras como una fórmula para que estas mantengan su empleo, así como para mantener la actividad económica de empresas que son el resultado de muchos años de esfuerzo, orgullo y constancia.

En Bizkaia se ha llevado a cabo un proyecto piloto de apoyo a procesos de relevo empresarial, y en la reunión pudimos informar a la representación de la Diputación sobre el desarrollo del mismo.

Asimismo, en ambas reuniones tuvimos la oportunidad de presentar los resultados del Informe del Observatorio COVID, llevado a cabo por ASLE y obtenido de las encuestas relacionadas con el impacto de la pandemia en las empresas asociadas.

Asimismo se presentaron los Retos de ASLE para la Sociedad Laboral y la empresa participada y la necesidad de implantar incentivos y acometer cambios normativos para adaptarnos a las nuevas necesidades y apoyar a un modelo de empresa que ha demostrado resiliencia y capacidad de adaptación y que contribuye a la sostenibilidad empresarial.

Ainara Basurko y Pilar García de Salazar remarcaron la importancia del trabajo que realizamos agentes como ASLE, nuestro compromiso con la promoción de la cultura emprendedora, creación de empresas y generación de empleo, poniendo de relieve el modelo de empresa al que representamos que coloca a las personas en el núcleo de su actividad, con una gestión democrática y la generación de empleo estable y de calidad y que contribuye al crecimiento económico y al logro de una mayor cohesión económica, social y territorial. *“Las Sociedades laborales han tenido un comportamiento ejemplar durante esta crisis sanitaria, mostrando, una vez más, que los valores de solidaridad, compromiso con el desarrollo local, igualdad de oportunidades y sostenibilidad que las presiden, están más vigentes que nunca.”*

Por último se propuso en ambos territorios que una representación de la Diputación visite empresas asociadas para conocer de cerca las Sociedades Laborales, mostrando su total disposición al respecto.

AGRUPALAB SE CONSOLIDA COMO LABORATORIO DE MEDIO AMBIENTE DE REFERENCIA DE EUSKADI

Pasados escasos 5 años desde su creación, Agrupalab, gracias al esfuerzo y experiencia de los profesionales que lo conforman, es uno de los laboratorios de Euskadi, referentes del sector medioambiental.

Kristina Apiñaniz
Gerente de **AGRUPALab**

AGRUPA LABORATORIO S.L.L. (AGRUPALAB) comenzó su andadura en 2016, como una sociedad laboral formada por un grupo de profesionales altamente cualificado, con más de 20 años de experiencia en la prestación de servicios de análisis y ensayos de laboratorio.

La combinación del conocimiento experto de nuestros técnicos y una amplia acreditación, en constante crecimiento, junto a la cercanía y reconocimiento de los clientes, ha permitido a AGRUPALAB convertirse en uno de los laboratorios de referencia del sector medioambiental.

La misión es proporcionar resultados analíticos de calidad en materia medioambiental, ofreciendo un trato cercano y honesto, con el fin de favorecer la evolución hacia el desarrollo sostenible.

El laboratorio, ubicado en el Parque Tecnológico de Bizkaia, cuenta con unas amplias instalaciones, dotadas con las infraestructuras y equipamiento necesarios para satisfacer las necesidades de ensayos y análisis de sus clientes, las principales consultoras ambientales, pero también clientes finales como industrias o la propia Administración.

Nueva imagen

AGRUPALAB estrena en 2021 nueva imagen de marca y, con ella, una renovada página web que incluye el acceso de los clientes al historial de todos sus proyectos de análisis, de una forma sencilla y útil, ya que se permite trabajar con los datos, comparándolos con diferentes legislaciones.

Trabajar en una imagen con la que los miembros de AGRUPALAB se sientan identificados, una imagen moderna, fresca, sencilla pero elegante, ha ayudado mucho a mantener el ánimo, especialmente en estos momentos de incertidumbre. También el debate sobre el nuevo lema ha sido ilusionante: "creciendo juntos", porque han crecido y siguen



en el futuro de AGRUPALAB, gestionando en sistema de vigilancia competitiva y desarrollando proyectos innovadores, a menudo en colaboración con otras empresas y entidades.

Uno de los proyectos estratégicos que se está abordando es el de la transición digital del laboratorio, que proporcionará importantes mejoras en términos de competitividad pero que además servirá para construir un proyecto de “business intelligence”, clave para la toma de decisiones.

También la expansión geográfica entra dentro de nuestros planes: si bien AGRUPALAB nace con un ámbito más local, es el momento de dar el salto a otras Comunidades Autónomas. Especialmente en el caso de los suelos contaminados, creemos que la amplia acreditación y las necesidades crecientes de analizar suelos potencialmente contaminados en todo el Estado suponen una interesante oportunidad de crecimiento, ya que a día de hoy la logística de las muestras no es un problema.

Y, como no puede ser de otra manera, nuestro objetivo es ir alineando cada vez más nuestra estrategia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Nuestra actividad está directamente relacionada con algunos de los ODS, sobre todo los medioambientales: queremos reforzar nuestras aportaciones a los mismos. Pero además queremos analizar la posibilidad de sumar también en otros ODS, porque creemos en la necesidad de trabajar por la sostenibilidad, en un sentido amplio.

haciéndolo. Y “juntos” porque va en nuestro ADN, y no me refiero solo al trabajo en equipo dentro de la empresa, sino también con nuestros clientes. Gracias a ellos somos lo que somos, seguimos creciendo, y aspiramos a ayudarles a crecer también a ellos, siempre atentos a sus necesidades.

El futuro

El creciente interés por el impacto sobre el medioambiente y la exigencia cada vez mayor de los entes reguladores, nos llevan a ampliar continuamente nuestra oferta de servicios, manteniendo los más altos estándares de calidad. Los propios clientes nos van contando qué nuevas necesidades se les van presentando pero, además, AGRUPALAB dispone de un sistema de vigilancia competitiva, que le permite adelantarse para poder ofrecer servicios de alto valor añadido en nuevos ámbitos de trabajo e incluso en nuevos sectores.

El departamento de innovación tiene un papel muy importante



JORNADA DE IMPULSO A LA EMPRESA INCLUSIVA PARTICIPATIVA

Ana Irazabal



El pasado día 3 de diciembre se celebró en Bilbao la Jornada de Impulso a la Empresa Inclusiva Participativa, organizada por el Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco en colaboración con ASLE y ALE (Arizmendietarren Lagun Elkarte), en la que participaron también las tres Diputaciones y el Gobierno de Navarra, así como el Consejo de Relaciones laborales.

La organización de la misma tiene como base la Proposición No de Ley (PNL) del modelo inclusivo-participativo vasco de empresa, aprobada el 27 de septiembre de 2018 en el Pleno del Parlamento Vasco por unanimidad por todos los partidos políticos. En esta PNL se insta al GV a fomentar, desarrollar e impulsar el modelo inclusivo participativo promovido por ALE.

Esta jornada, presentada por Jone Nolte, gerenta de ASLE, fue emitida en streaming debido a las exigencias sanitarias por todos conocidas, y contó con la inestimable participación del Lehendakari.

Así, Iñigo Urkullu señaló la importancia de impulsar un modelo participativo en la empresa por cuanto contribuye a que ésta sea más competitiva, innovadora, sostenible y arraigada al Territorio; en esta

situación de pandemia, la persona es el centro de las políticas públicas, y es preciso asegurar la seguridad y el bienestar de cada persona; si bien, junto a ello “debemos adelantar el futuro, favorecer la reactivación económica y la generación de empleo de calidad como contribución al bienestar de las personas; salud personal y salud económica es el bien común compartido”. Y en este contexto este modelo de empresa contribuye aún más a alcanzar estos objetivos.

La apertura corrió a cargo de Miguel Angel Laspiur, Presidente de ALE, quien realizó una presentación de esta organización, nacida en 2007 con la finalidad de impulsar los valores del pensamiento de Arizmendiarrieta en la empresa y en la sociedad actual. Actualmente ALE está conformada por 367 socios/as, y trabajan en base a equipos y proyectos, siendo el proyecto más importante el orientado a fomentar la participación de las personas trabajadoras de la empresa, que se inició en el año 2008, y que ha tenido distintos hitos, siendo el más importante de ellos la definición de un modelo inclusivo-participativo de empresa y que culminó con la promulgación de la PNL.

También participó en esta apertura Kepa Olivares, Presidente de ASLE, quien comenzó su exposición señalando que la difícil situación en la que estamos inmersos desde el punto de vista sanitario, económico, social y emocional, está generando que se tenga más en consideración valores como cooperación, colaboración, corresponsabilidad, proyecto y trabajo compartido, participación; todos ellos valores con los que



ASLE ha estado siempre comprometida, siendo así las Sociedades Laborales y Empresas Participadas referencia de los mismos para el modelo inclusivo y participativo que se quiere impulsar.

Señaló también como con la promulgación de la Ley 44/2015 de Sociedades Laborales y Empresas Participadas, se trata de regular por primera vez el concepto de empresa participada por las personas trabajadoras. Así, a partir del 2015, desde ASLE, con el apoyo incondicional y el impulso de la Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco, se comenzó a trabajar en un desarrollo normativo de dicho concepto. A través del mismo se ha tratado de dotar a la sociedad participada de una regulación jurídica lo suficientemente desarrollada para que la empresa participada tenga un carácter propio y diferenciado.

Dentro del panel de ponentes, tomó la palabra Jose Luis Madinagoitia, fundador de ALE, quien desgranó las principales características del modelo inclusivo participativo cuya aplicación contribuye a la generación de riqueza y a un empleo de calidad; así señaló es un modelo flexible y una clara alternativa a la actitud básica de confrontación entre propiedad y personas trabajadoras existente en la actualidad. Se trata de llegar a un modelo humanista de empresa, que genere un empleo digno y de calidad, un modelo avanzado, centrado y soportado en las personas de la empresa; ha de ser un modelo socio-productivo que prime la sostenibilidad social, económica y medioambiental dando prioridad al interés colectivo respecto al individual.

A continuación, Tomás Arrieta, Presidente del Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi, disertó sobre cómo se puede avanzar hacia la participación de las personas trabajadoras en la empresa. Señaló que el modelo de relaciones laborales actual es confrontativo, consecuencia de una concepción jerárquica de la empresa, de división total de propiedad y trabajo, quedando el trabajo subordinado al capital; modelo que únicamente puede generar confrontación y que es preciso superar. Es preciso avanzar hacia un modelo colaborativo, una mayor “participación interna” a través de órganos internos participativos, hay que avanzar hacia una mayor cogestión. Incorporar fórmulas de participación es preciso para avanzar en ese modelo confrontativo, siendo la participación en la gestión y la participación en la propiedad los ámbitos hacia los que hay que avanzar.

Como se ha señalado anteriormente, con el apoyo de la Consejería de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco, desde ASLE se ha trabajado en el desarrollo legislativo de la Sociedad Participada, desarrollo con el que se pretende dotar a este tipo de sociedad de una regulación jurídica lo suficientemente desarrollada para que la empresa participada tenga un carácter propio y diferenciado. Javier Muñecas Herreras, del área jurídica de ASLE, realizó una magnífica exposición de dicha propuesta legislativa, propuesta que se centra en la participación de las personas trabajadoras en el capital por considerar que es la participación más transformadora, no desdeñando en ningún momento otras formas de participación, como son la participación en la gestión y participación en resultados. Desgranó el borrador de norma, que consta de 20 artículos, abordando aquellos aspectos más significativos, señalando que lo que se persigue es, en coherencia con lo expuesto anteriormente por Tomás Arrieta, sea una propuesta para ir hacia un modelo basado más en la corresponsabilidad y en la participación e implicación de las personas.

La política fiscal es una herramienta con la que cuentan las administraciones para traccionar a los diversos agentes hacia la consecución de los objetivos propuestos. En este sentido, los incentivos fiscales hacia la participación son una palanca clave para avanzar en la implantación del modelo inclusivo-participativo

en la empresa. Para ahondar en esta cuestión, tomó la palabra Martín Múgica, experto fiscalista, gran conocedor de los modelos participativos existentes también en otros países, quien incidió en aquellos aspectos en materia fiscal que han posibilitado que dichos modelos hayan tenido tanto desarrollo y éxito en el tiempo como es el modelo ESOP, en Estados Unidos.

Ana Irazabal, responsable del área económica de ASLE, complementó esta ponencia con la exposición de los diversos incentivos fiscales existentes en cada uno de los territorios del País Vasco, haciendo hincapié en aquellos que más pueden favorecer un enraizamiento de la empresa en el territorio.

Tras las ponencias expuestas, se desarrolló una mesa institucional, para dar a conocer las políticas de las diversas administraciones públicas en el tema objeto de esta jornada.

El primer ponente de esta mesa fue Jon Azkue Manterola, Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, quien manifestó que el apoyo institucional del Gobierno Vasco está siempre presente, e incidió en la importancia de la participación de las personas trabajadoras como factor básico tanto para evitar el camino de la confrontación en el seno de las empresas, como para asegurar y afianzar el enraizamiento en el territorio.

A continuación tomaron la palabra representantes de cada una de las Diputaciones Forales de Euskadi: Ainara Basurko, Diputada de Promoción Económica de la Diputación Foral de Bizkaia, Jabier Larrañaga, actual Diputado de Hacienda de la Diputación Foral de Gipuzkoa, Pilar García de Salazar, Diputada de Desarrollo Económico y Equilibrio Territorial de la Diputación Foral de Alava; así como de la Diputación Foral de Navarra, Izaskun Goñi, Directora General de Política Empresarial, Proyección Internacional y Trabajo de esta comunidad autónoma.

Todas estas intervenciones coincidían en la necesidad de avanzar en este modelo inclusivo-participativo para potenciar la competitividad de la empresa, la sostenibilidad y el enraizamiento en el territorio principalmente.

Para la clausura de la jornada contamos con la intervención de Idoia Mendia, Vicelehendakari y Consejera de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco quien a lo largo de su intervención respaldó la apuesta de implicar a las personas trabajadoras en construir su propio futuro, trabajando la cultura de la corresponsabilidad en la gestión de sus empresas y el emprendimiento colectivo.

También señaló la importancia del desarrollo legislativo propuesto para avanzar en una normativa para la empresa participada en el marco de la Ley 44/2015 de sociedades laborales y participadas, propuesta que la trasladó personalmente a la Ministra de Trabajo y Economía Social el pasado 7 de octubre para que la impulse ante el Congreso de los Diputados.

A lo largo de su intervención destacó la capacidad de resistencia que están mostrando las empresas participativas en esta pandemia, señalándolas como unos de los elementos que demuestran la resiliencia de la economía vasca en esta crisis

También hizo referencia a la apuesta expresa que, por primera vez, está recogida en un programa de Gobierno en favor de la cultura del entendimiento y la corresponsabilidad, recogida en la Declaración de Oñati que la OIT incorporó el pasado año. Una cultura sustentada en valores empresariales de escala humana, responsabilidad social, participación, sostenibilidad, colaboración, compromiso con el desarrollo local y con la estabilidad y calidad en el empleo.

EMPRESA BERRIAK: COOKING OHITURAK, CASA ARAMENDIA, INVESTIGACIÓN BIZILAB

J.M.



COOKING OHITURAK, SLL

www.kroketaK.eus
945356155
info@kroketaK.eus

COOKING OHITURAK, S.LL Croquetas elaboradas con productos locales de la mejor calidad

Juan Gil y Patxi Ruiz de Samaniego son los creadores de Cooking Ohiturak una nueva sociedad laboral de Vitoria-Gasteiz dedicada a la elaboración y venta de croquetas, tanto para la hostelería como para el público en general. Juan y Patxi son dos personas inquietas con perfil emprendedor que con Cooking Ohiturak han dado forma a una idea de negocio sobre la que llevaban trabajando varios meses y que ha visto la luz el pasado mes de diciembre.

Juan y Patxi son dos personas con perfiles complementarios. Juan es cocinero profesional y actualmente trabaja en un conocido restaurante de Vitoria-Gasteiz. La afición por la cocina le viene de familia ya que su madre regentó durante décadas un restaurante en Alegría-Dulantzi, del que Juan se hizo cargo durante 14 años. Por su parte, Patxi está en el mundo de los servicios vinculados a la gestión y la administración empresarial. Son amigos desde hace más de 20 años y a pesar de que sus vidas han transcurrido por derroteros y lugares muy diferentes, nunca han perdido el contacto. Ambos, cada uno por su parte, han acariciado siempre la idea de montar su propia empresa y han tenido experiencias de emprendimiento previas.

Hace más o menos un año vieron la oportunidad de unir sus inquietudes emprendedoras y empezaron a trabajar en el diseño de un proyecto de empresa de platos preparados para eventos para aprovechar la dilatada experiencia profesional de Juan en el mundo de la restauración. Sin embargo, la eclosión de la pandemia les obligó a redefinir su proyecto. De este modo, de esa idea inicial se pasó a la idea que finalmente ha visto la luz: la elaboración y venta para restaurantes y para el consumidor final de croquetas de alta calidad. Juan Gil explica que "la croqueta es un básico de la hostelería, un producto que no puede faltar, de gran aceptación. Sin embargo, en muchas ocasiones no tiene el trato que se merece. El nivel no suele estar a la altura. Por ello nuestra idea es dar a la croqueta una trascendencia más gastronómica. Hacer un producto muy cuidado, de alta calidad y elaborado con los mejores ingredientes del entorno más local." Juan continúa explicando que para su propuesta gastronómica han buscado no sólo que los mejores productos locales,

sino además los más adecuados al tipo de croqueta de mayor valor que quieren ofrecer. Para ello, cuentan con proveedores locales con los que han establecido una relación más allá de cliente- proveedor, implicándoles y haciéndoles sentirse partícipes del proyecto. Como ejemplos, citan a “Harinera Ibarondo” de Campezo, para la harina, el pollo de caserío de “Lumagorri” o carne de cerdo “Euskal Txerri” de “Maskarada”, en ambos casos, criados en libertad y alimentados 100% de forma natural.

En definitiva, la propuesta de valor de Cooking Ohiturak es proporcionar a sus clientes un producto elaborado por un cocinero con vocación hacia el producto de proximidad y comprometido con el entorno y la ecología. Para ello, la empresa cuenta con un obrador propio completamente nuevo situado en el Polígono de Júndiz.

Las elaboraciones de Cooking Ohiturak están orientadas tanto a restaurantes como a los consumidores. En ambos casos, de momento, la forma de venta va a ser “on line”, aunque más adelante Juan y Patxi tiene previsto abrir un punto de venta físico para la venta directa al público.

La carta de croquetas que ofrecen es amplia, incluyendo los sabores más “clásicos”. Sin embargo, además de la carta ofrecen a los restaurantes croquetas, por decirlo de algún modo, “a medida”, es decir adaptadas al concepto gastronómico de cada local.

Cooking Ohiturak es un proyecto que ha visto la luz con el asesoramiento de la oficina de ASLE de Vitoria-Gasteiz, desde la que se ha ayudado a estos dos emprendedores en todo lo necesario para la constitución de la Sociedad Laboral, modelo de empresa que encontraron muy adecuado para dar forma a su negocio.



CASA ARAMENDIA, S.L.L. **La reconocida cadena de pastelerías de Gipuzkoa, se convierte en sociedad laboral**

Iagoba Ezama es el gerente de Casa Aramendia, una cadena de pastelerías con 17 puntos de venta distribuidos por varios municipios de Gipuzkoa, con más de 20 años de existencia, que acaba de transformarse en Sociedad Laboral, al hacerse una parte de sus trabajadoras y trabajadores con la propiedad del negocio.

Casa Aramendia es un buen ejemplo de, cómo ante supuestos en los que el dueño de una empresa decide su venta, el colectivo de personas trabajadoras es, en muchas ocasiones, el mejor comprador que puede encontrar, aquel con el que mejor se va a entender y el que con más ilusión, ganas y compromiso puede garantizar la continuidad de la actividad.

Iagoba explica que su relación con el propietario de Casa Aramendia arranca en 2013, cuando él, junto con otros trabajadores y trabajadoras de una sociedad laboral del sector de la panadería, que acababa de cerrar, ofrecieron a Casa Aramendia su red de despachos de pan, oportunidad que dicho empresario aprovechó para consolidar y ampliar su negocio.

Durante 8 años, Iagoba ha ejercido de gerente de Casa Aramendia, lo que permitió a su propietario, maestro pastelero, dedicarse de pleno a la pastelería al descansar la gestión de la empresa en Iagoba. Sin embargo, el pasado mes de mayo de 2020 el propietario, por

motivaciones completamente personales, decidió emprender un nuevo camino personal y profesional alejado del mundo de la pastelería. Por ello, su primera opción sobre a quién vender el negocio fue a quien ejercía de gerente, aunque también llegó a manejar otras opciones del sector de la pastelería.

Rápidamente el proyecto se encauzó hacia el colectivo de trabajadores ya que Iagoba, conocedor de la Sociedad Laboral por su experiencia anterior, vio claro que esta fórmula era la que mejor respuesta posible daba a la situación planteada.

Para llevar a cabo el proceso de adquisición por las personas trabajadoras del capital de la empresa y su transformación de SL común a Sociedad Limitada Laboral, el colectivo se puso en contacto con ASLE-Gipuzkoa, con cuya colaboración profesional a finales del año pasado Casa Aramendia se convirtió en sociedad laboral.

Iagoba Ezama explica que las claves del proyecto han sido, por un lado, la unidad y armonía del grupo de trabajadores compradores y, por otro, las condiciones de compra pactadas con el dueño, ajustadas a los recursos del grupo comprador. También señala que se ofreció entrar en el proyecto a todas las personas de la plantilla que tuvieran un mínimo de antigüedad y que, de 25 personas, al final han entrado 14, ya que tras analizar la situación, se vio que no resultaba adecuado para el proyecto incorporar como socios a personas ya próximas a la jubilación o que no tuvieran por delante una vida laboral de al menos 10 años. No obstante, aclara que los trabajadores que no se han incorporado como socios continúan como trabajadores.

Casa Aramendia, ahora en formato de sociedad laboral, es una cadena de pastelerías con largo arraigo en Gipuzkoa. Elaboran, con mucho gusto por cierto, en opinión de su clientela, todo tipo de productos de pastelería y confitería como bollería, pasteles, tartas, pastas, buñuelos, roscos, en fin, prácticamente toda la variedad de productos de pastelería imaginable.

La empresa tiene 17 puntos de venta distribuidos en 6 municipios de Gipuzkoa, concretamente Donostia, Zarautz, Rentería, Tolosa, Villabona e Irún. Todos sus productos, que son frescos (no trabajan el congelado), se distribuyen diariamente a cada punto de venta desde su obrador del Polígono 27 de Martutene.

Sus pastelerías son fácilmente reconocibles por su imagen y exposición de producto y en la mayoría de los casos forman parte, por su tradición, del paisaje urbano de cada municipio.

Ahora, con su colectivo de socios trabajadores al frente del negocio, personas con amplia experiencia en el sector, Casa Aramendia espera no sólo mantener, sino reforzar la confianza de su amplia clientela.





Silvia Martín y Daniel Armendáriz

INVESTIGACIÓN BIZILAB, SLL
 C/ Pintor Obdulio López de
 Uralde nº 3 Bajo.
 01008 Vitoria-Gasteiz

INVESTIGACIÓN BIZILAB, S.L.L

Indagación para modelos de vida saludables

Silvia Martín y Daniel Armendáriz han constituido recientemente la empresa INVESTIGACIÓN BIZILAB S.L.L, con la que quieren pasar a una escala mayor y más estructurada el modelo de colaboración profesional que desde hace años vienen manteniendo. Ambos son nutricionistas y kinesiólogos y comparten consulta en la calle pintor Obdulio López de Uralde nº 3 de Vitoria-Gasteiz. Hasta ahora colaboraban de forma estable, cada uno como profesional independiente, pero han decidido unir sus proyectos individuales para crear un proyecto común que consolide y amplíe sus respectivas fortalezas.

Silvia y Daniel atesoran gran experiencia, ya que llevan muchos años pasando consulta para atender patologías muy diversas desde los ámbitos de la nutrición y la kinesiólogía. Con la creación de INVESTIGACIÓN BIZILAB van a continuar trabajando en la indagación de modelos de vida saludables sobre tres pilares: los hábitos de alimentación, la actividad física y la influencia de las variables del entorno sobre la salud de las personas, como pueden ser la existencia de sustancias tóxicas en el ambiente, en los alimentos, en la cosmética, e incluso el estrés y la capacidad adaptativa.

En sus años de trabajo en la consulta han conocido y tratado patologías muy diversas, y con el proyecto que acaban de emprender quieren profundizar en la investigación sobre las mismas desde el punto de vista de la epigenética, es decir, de cómo influyen ciertos factores ambientales o hábitos nutricionales en la modificación del ADN de forma bastante rápida. Para ello, en los últimos años han incidido en su propia formación. Silvia además de ser licenciada en ciencias biológicas por la UPV, es especialista en nutrición celular activa y reflexokinesiólogía neurológica funcional. Además tiene un máster en salud por la misma universidad y está actualmente trabajando en una tesis doctoral que versa sobre la epigenética del cáncer de colon. Por su parte, Daniel es un licenciado en Ciencias de la Información que en los últimos diez años ha centrado su formación en diferentes ramas de la salud: dietética y nutrición, reflexokinesiólogía neurológica funcional, nutrición y dietoterapia clínica, nutrición y suplementación, nutrición y genética, fisiología del deporte, genética y trabajo de fuerza.

Aunque ya es muy amplia, ambos continúan con su formación, ya que entienden que la ciencia está en constante movimiento y revisión. Según Silvia, “hay que aprender a dudar de todo para desarrollar un buen criterio científico”.

En su consulta de la calle Pintor Obdulio estos dos terapeutas aplican tratamientos complementarios a la medicina tradicional en ciertas patologías como las digestivas, endocrinas, autoinmunes e incluso tratamientos coadyudantes al cáncer, siguiendo la estela de prestigiosos hospitales como el “John Hopkins” de Baltimore, uno de los más reconocidos de EE UU en el tratamiento del cáncer, en el que ya se han introducido la homeopatía y el reiki como tratamientos complementarios a la quimioterapia y la radioterapia.

La creación de la sociedad laboral ha respondido a la necesidad de Silvia y Daniel de dar a su actividad una estructura más empresarial, con mejores bases formales en cuestiones fiscales, legales y administrativas para su crecimiento. Pero ha respondido también, según aseguran, a su idea de dar a su negocio una filosofía más social, con valores como la sostenibilidad o el compromiso con la sociedad con los que han visto que el modelo de la sociedad laboral encaja muy bien.

Entre sus planes de desarrollo próximos tienen previsto establecer otras colaboraciones para poder ampliar su oferta terapéutica.

Acudieron a ASLE para crear la empresa porque hace algunos años ya habían estado en otro proyecto de sociedad laboral y quedaron muy satisfechos de la ayuda que recibieron de Vega y Marga, las dos personas de la oficina de ASLE de Vitoria-Gasteiz.

¿QUÉ PODEMOS ESPERAR LAS PYMES DE LOS FONDOS NEXT GENERATION?

J.N.U.

Europa está atravesando una de las mayores crisis consecuencia de la pandemia por Covid 19 y la Unión Europea está movilizando un importante volumen de recursos bajo la denominación “**Fondo Next Generation de la Unión Europea**” para que cada Estado Miembro, se enfoque en la reactivación económica, la recuperación del empleo perdido y en la creación de nuevas oportunidades de empleo para el futuro.

El Fondo “Next Generation EU” es, por tanto, **un Fondo de Recuperación Europeo que supone una inyección para España de 140.000 millones de euros entre transferencias y préstamos; en concreto, 72.700 millones serán entregados a fondo perdido y el resto, esto es, 67.300 millones, en préstamos.**

Esta dotación económica, equivalente al 11% del PIB, **servirá para financiar a partir de este año hasta el 2026, proyectos que vayan en la línea de la transformación tecnológica-digital, transición energética-climática y transformación social y sanitaria.**

De esta forma, la Unión Europea pretende dar un impulso modernizador a los países de la UE y reavivar los motores de unas economías afectadas por el virus.

En principio, el Plan de recuperación, transformación y resiliencia de España se apoya en 10 políticas palanca:

1. Agenda Rural y Urbana, lucha contra la despoblación y desarrollo de la agricultura
2. Infraestructuras y ecosistemas resilientes

3. Transición Energética Justa e Inclusiva
4. Una Administración para el siglo XXI
5. Modernización y digitalización del tejido industrial y de la PYME, recuperación del Turismo e impulso al emprendimiento
6. Pacto por la Ciencia y la Innovación y refuerzo a las capacidades del SNS
7. Educación y conocimiento, formación continua y desarrollo de capacidades
8. Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo
9. Impulso de la Industria de la Cultura y el Deporte
10. Modernización del sistema fiscal para un crecimiento inclusivo y sostenible

Y su instrumentalización se canalizará principalmente a través de cinco Ministerios que tendrán dotación presupuestaria individualizada para la ejecución de los programas que consideren. Estos Ministerios son:

- Ministerio de Industria, Comercio y Empleo
- Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico
- Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital
- Ministerio de Ciencia e Innovación
- Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación

También se podrán presentar grandes proyectos que afectan a la cadena de valor. Estos proyectos marcarán los programas que se desarrollen posteriormente. Se trata de proyectos de gran envergadura, superando los 40 millones de euros y el plazo para su presentación está actualmente en marcha, si bien es cierto que se podrán presentar también más adelante.

En principio, **los programas para las PYMES girarán en torno a la inversión / financiación / liquidez, emprendimiento, digitalización e internacionalización**, si bien su despliegue se desarrollará a través de programas predefinidos.

En este contexto, el día 23 de diciembre, el Gobierno Vasco, liderado por la Consejera de Desarrollo Económico e Infraestructuras, Arantxa Tapia, realizó una presentación de la información disponible hasta la fecha.

Todavía es mucha la incertidumbre e información a dilucidar en torno a los fondos next generation y su aplicación práctica, pero mientras tanto, desde ASLE **se está realizando una identificación de los proyectos de inversión que tienen previsto acometer las empresas asociadas y que pudieran estar alineados con las prioridades citadas.** Y, en todo caso, estaremos alerta de las informaciones y oportunidades que puedan originarse, para su pronta traslación a la masa asociativa.

UNICEF PARTICIPA EN LA MAYOR OPERACION LOGÍSTICA PARA HACER FRENTE A LA COVID-19

UNICEF Comité País Vasco



© UNICEF

Cuando hace un año empezamos a oír hablar de la COVID-19, no pensábamos que nos íbamos a enfrentar a la mayor crisis global jamás vista. Un año después sabemos que esta pandemia ha afectado a todos los rincones del planeta, que el SARS-COV-2 no entiende de fronteras ni de naciones, y que el mundo entero tiene que luchar en conjunto si queremos terminar con ella.

Por suerte, 2021 ha empezado con un atisbo de esperanza: la vacuna. Desde finales de diciembre por fin podemos hablar de vacunas eficaces

y seguras, y desde enero ya se están poniendo las primeras dosis.

Pero para lograr la inmunidad global todavía queda mucho camino por recorrer, ya que no se conseguirá hasta que todos los países reciban dosis suficientes para vacunar a la mayor parte de su población. Y ese es el mayor reto al que nos enfrentamos en UNICEF, llevar vacunas a los lugares con menos recursos y lograr un reparto equitativo para conseguir la inmunidad global.

Para ello formamos parte del **Acelerador del acceso a las herramientas contra la COVID-19 (ACT)**, una innovadora colaboración mundial para acelerar el desarrollo, la producción y el acceso equitativo a los diagnósticos, tratamientos y vacunas de la COVID-19 para los países. Este mecanismo, llamado Mecanismo COVAX, está coliderado por la Coalición para la Innovación en la Preparación de Epidemias (CEPI), la Alianza Mundial por la Vacunación (Gavi) y la Organización Mundial de la Salud (OMS).



© UNICEF

“somos el mayor distribuidor de vacunas del mundo: adquirimos más de 2.000 millones de dosis anuales para la inmunización de rutina”

Se trata de la única iniciativa mundial que trabaja con los gobiernos y los fabricantes para garantizar que las vacunas de la COVID-19 – que son seguras y eficaces- estén rápidamente disponibles y sean asequibles para las poblaciones de mayor riesgo en todo el mundo,



© UNICEF



© UNICEF

independientemente de su nivel de ingresos. El Mecanismo COVAX es, por tanto, una importante iniciativa para controlar la pandemia en todas partes, salvar vidas, reducir el sufrimiento humano y reimpulsar las economías.

Somos el mayor distribuidor de vacunas del mundo: adquirimos más de 2.000 millones de dosis anuales para la inmunización de rutina y la campaña de vacunación específica de respuesta a los brotes de enfermedades en casi 100 países. Por ello, desde UNICEF coordinamos y apoyamos la adquisición, el transporte internacional y la distribución en los países de las vacunas contra la COVID-19 para el Mecanismo COVAX, y sólo adquiriremos y suministraremos las que cumplan

los criterios de seguridad y eficacia establecidos por la OMS y que hayan recibido la aprobación reglamentaria necesaria.

En la que podría ser la mayor y más rápida operación logística y sanitaria de la historia, trabajamos junto con la OMS, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), Gavi y otros aliados a nivel mundial y regional para apoyar a los países a prepararse para reforzar sus servicios de inmunización y poder dar respuesta a este despliegue histórico. Esto incluye la evaluación de las capacidades locales para saber los recursos con los que se cuenta en cada país y el fortalecimiento de las cadenas de frío y de suministros, de manera que cuenten con la infraestructura adecuada para transportar y almacenar las vacunas para su entrega en primera línea.

También estamos trabajando con los gobiernos y aliados para garantizar en cada país las capacidades de recepción, distribución interna en el país y conservación de las vacunas. Para ello evaluamos y reforzamos las cadenas de suministro, formamos a los trabajadores de la salud y fomentamos la confianza de la población en las vacunas, mediante acciones con las propias comunidades que abordan la desinformación, los falsos mitos y otras barreras que pueden impedir que la población quiera recibir la vacuna.

Nuestro objetivo es adquirir y **suministrar 2.000 millones de dosis de vacunas a todos los países/economías que participan en el Mecanismo COVAX** para finales de 2021. Para lograrlo almacenaremos 1.000 millones de jeringuillas en 2021, para garantizar el suministro inicial y contribuir a asegurar que las jeringuillas lleguen a los países antes que las vacunas de COVID-19.

El reto que tenemos por delante es enorme, pero somos el mayor suministrador de vacunas del mundo y nuestros años de experiencia nos avalan. Y con la ayuda de nuestros aliados conseguiremos llegar, como ya hemos hecho en otras muchas ocasiones, a todos los rincones del planeta y lograr así la inmunidad global.

LA ABOGADA RESPONDE

Olatz Jaureguizar



PREGUNTA Registro de Empresas Acreditadas (REA)

RESPUESTA

El Registro de Empresas Acreditadas (REA) es un **registro administrativo de carácter público** que depende de la Autoridad Laboral correspondiente al territorio de la comunidad autónoma donde radica el domicilio social de la empresa contratista o subcontratista. En la **Comunidad Autónoma de Euskadi** este Registro está **adscrito a la Dirección de Trabajo y Seguridad Social**.

¿Quiénes están obligados a inscribirse en el REA?

Las **empresas y las “personas empresarias autónomas con personas trabajadoras dependientes” que pretendan ser contratadas, o subcontratadas, para trabajos en una obra de construcción** deberán:

- inscribirse en el Registro de Empresas Acreditadas (REA), dependiente de la autoridad laboral competente en el territorio donde radique el domicilio social de la empresa contratista o subcontratista;
- comunicar cualquier variación de los datos identificativos de la empresa;
- renovar la inscripción cada tres años;
- solicitar la cancelación de la inscripción en el REA, cuando corresponda.

Por el contrario, **están exentas de inscripción** en el Registro:

- Los promotores de obras.
- Las personas trabajadoras autónomas sin personas trabajadoras asalariadas.

¿Qué objetivo tiene el Registro de Empresas Acreditadas?

La inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas **acredita el cumplimiento de una serie de requisitos** por parte de las empresas que operan en las obras de construcción en concepto de contratistas o subcontratistas, que resultan obligatorios:

- disponer de una organización productiva, de instalaciones, equipos de trabajo y del personal necesario para llevar a cabo los encargos recibidos;
- contar con una organización adecuada en materia de prevención de riesgos laborales,
- y disponer de personal con formación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Las **empresas que contratan o subcontratan** trabajos en obras de construcción **vienen obligadas a verificar que sus empresas contratistas o subcontratistas cumplen los requisitos exigidos legalmente**, lo que se cumple, solicitando y obteniendo de la autoridad laboral competente, un certificado que acredite la inscripción de la empresa en cuestión en el Registro.

¿Cuáles son las funciones del Registro?

Las **funciones** que cumple este Registro son las siguientes:

- Dar acceso público a los datos que figuran en el registro, salvo los relativos a la intimidad de las personas.
- Tramitar y resolver los procedimientos relativos a las solicitudes de inscripción y renovación.
- Tramitar y resolver los procedimientos relativos a las comunicaciones de variación de datos y cancelación de la inscripción.
- Expedir certificaciones sobre las inscripciones registrales existentes en el registro, a solicitud de cualquier persona física o jurídica, entidad u organismo, público o privado.
- La conservación y custodia de la documentación aportada por la empresa.
- Mantener actualizados los datos de las empresas inscritas en el registro.
- Elaborar estadísticas de las empresas inscritas en el Registro.

¿Cómo se realiza la inscripción en el Registro?

Las empresas obligadas, pueden solicitar la **inscripción, renovación, cancelación modificación de sus datos o expedición de certificados**, en el Registro de Empresas Acreditadas, **a través de la página Web del REA de la autoridad laboral competente** (en Euskadi <https://www.euskadi.eus/registro/rea/web01-tramite/es/>); **o a través de la página del Ministerio de Empleo y Seguridad Social** (<https://expinterweb.mitramiss.gob.es/rea/>). Para ello, será necesario disponer de un certificado digital.

PREGUNTA

Permiso retribuido por nacimiento

RESPUESTA

La publicación y entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de “medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres”, en virtud del cual se modificaba el permiso denominado hasta entonces permiso de paternidad, modificó el **artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores**, relativo a los permisos retribuidos, **suprimiendo** de su regulación **el permiso retribuido por nacimiento de dos días**, que, hasta el momento, se aplicaba al otro progenitor en los supuestos de nacimiento de hijo o hija.

Sin embargo, pese a desaparecer dicha licencia de la normativa básica laboral, como es el Estatuto de los Trabajadores, **dicho permiso continúa apareciendo en diferentes convenios colectivos sectoriales**, surgiendo la **duda sobre la normativa a aplicar en este aspecto**. La cuestión no es pacífica, habida cuenta además que, esta licencia retribuida exigía su disfrute en el momento mismo del hecho causante, esto es, el parto o nacimiento, lo que, tras la reforma del permiso por nacimiento y cuidado del menor, no resulta posible, al imponer la obligación de disfrutar de las primeras 6 semanas de tal permiso inmediatamente después del parto, lo que se solapa con la licencia retribuida.

Se suscita así, la duda sobre la normativa a aplicar, el Estatuto de los Trabajadores o el Convenio Colectivo Sectorial, de que se trate, cuando recoge dicho permiso retribuido.

Esta cuestión se ha judicializado en varias ocasiones durante el 2019 y 2020, recayendo varias sentencias en la Sala de lo Social de Audiencia Nacional (el 29/11/2019, el 21/02/2020, el 05/03/2020 y el 30/10/2020, en resolución de procesos de conflicto colectivo que, denunciaban la no aplicación del permiso retribuido por nacimiento regulado en el convenio colectivo de aplicación. Los criterios que aclara la Audiencia Nacional en dichas sentencias, en relación con la posibilidad o no de disfrutar del permiso retribuido previsto en los convenios colectivos, son los siguientes:

- **La supresión en el art. 37.2 b) del Estatuto de los Trabajadores de dicho permiso, no implica su eliminación automática del régimen jurídico aplicable a los trabajadores, en la medida en que continúa previsto en el convenio colectivo**, que mantiene su carácter de fuente del derecho reguladora de los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral, en tanto la nueva norma legal no genera ningún tipo de contradicción con la regulación convencional.
- **Es posible disfrutar del permiso retribuido previsto en el Convenio Colectivo**, de que se trate, de forma que resulte compatible con la suspensión de contrato por nacimiento, reconociéndose en alguna de las citadas sentencias su disfrute, **incluso, una vez finalizado el permiso o suspensión del contrato de trabajo, por nacimiento y cuidado del menor** (anteriormente permiso por paternidad).

EZ DADILA INOR ABERASTU PANDEMIAREKIN

Que nadie se lucre con la pandemia

**TODOS MERECEMOS
PROTECCIÓN FRENTE
AL COVID-19**

Iniciativa Ciudadana Europea #Right2Cure

Desde medicusmundi promovemos que la salud sea un derecho para todas las personas. Durante la pandemia reivindicamos el acceso universal a los tratamientos y vacunas frente a la Covid-19.

ÚNETE EN WWW.NOPROFITONPANDEMIC.EU/ES/



Los Isunza, 9, 1º dcha
01002 Vitoria-Gasteiz
alava@medicusmundi.es
945 28 80 31



Virgen de Begoña, 20, bajo
48006 Bilbao
bizkaia@medicusmundi.es
944 127 398



Serapio Múgica 33, bajo
20016 Donostia - San Sebastián
gipuzkoa@medicusmundi.es
943 40 47 40

asle

www.asle.es

48009 **Bilbao**
Ercilla, 3
Tel.: 94 435 47 30
Fax: 94 435 47 31
e-mail: 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

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