

Nº 170 Zb.

Julio 2021 Uztaila

www.asle.es

asle

GATZA

TRAS UN AÑO DE DURA PANDEMIA, LAS EMPRESAS DE ASLE SE REENCUENTRAN PARA CELEBRAR SU ASAMBLEA GENERAL



ENCUENTRO DEL DIPUTADO GENERAL DE GIPUZKOA MARKEL OLANO CON GRINDEL S.A.L

LA HISTORIA DE NUESTRAS EMPRESAS: ESCAPA DEL NORTE SLL, METALHER SLL, TEKNA 7 ARKITEKTURA SLLP



asste

170

06 OBSERVATORIO DIAGNÓSTICO COVID 19

Nueva encuesta efectuada en junio sobre el impacto actual de la crisis covid19, perspectivas a medio plazo y las mayores preocupaciones de las empresas.

20 LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA Y LAS EMPRESAS ASOCIADAS A ASLE ESTRECHAN SU COLABORACIÓN

Cinco empresas asociadas a ASLE reciben la visita del área de Promoción Económica de la Diputación Foral de Bizkaia, posibilitando un mayor conocimiento de la realidad de las empresas que dirigen su actividad bajo la fórmula de Sociedad Laboral.

28 ASAMBLEA GENERAL DE ASLE EN FORMATO HÍBRIDO, PRESENCIAL Y ONLINE

Tras un año obligados a celebrar la asamblea en formato online, las empresas de ASLE han recuperado la celebración de su Asamblea General Anual en formato presencial en Tabakalera (Donostia-San Sebastián) con buena presencia de empresas e importante respaldo institucional.

35 ACERCAMIENTO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL A LAS SOCIEDADES LABORALES DE EUSKADI

De la mano de la Consejería de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco, la Directora y el Subdirector de Economía Social del Ministerio de trabajo y Economía Social han conocido de cerca la realidad de las Sociedades Laborales en general y el caso particular de FMD, SAL.

49 JORNADA INFORMATIVA SOBRE TICKET BAI

Celebración de sendas jornadas técnicas sobre el nuevo sistema de facturación Ticket Bai con la colaboración de las Haciendas Forales de Bizkaia y Gipuzkoa.

REDACCIÓN Y ADMINISTRACIÓN:

Obispo Orueta, 1 - 1º

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.



LA LETA QUETO
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA SOCIAL



Konekta

Irabazteko • Para ganar

3. HELBURU ESTRATEGIKOA: BARNE ERALDAKETA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: TRANSFORMACIÓN INTERNA

Ez da erraza orri zuriari aurre egitea, zertaz idatzi nahi duzun argi ez baduzu, eta horrela hasi dut gaur editoriala; baina, egia esan, ez zait gauza berdina gertatzen idatzi nahi dudana ASLEri eta Lan Sozietateei buruzkoa denean.

Helburuak argi daude. Hausnarketa estrategikoa egin behar izan dugu gure errealitatea baloratu eta argazkia egiteko proposamena berriz definitzeko, helburua argi finkatuz.

Konplikatu dena zera da: helburu hori lortzen lagunduko digun bide-orria diseinatzea... eta zergatik hori? Nik esango nuke arrazoia dela helburu hori ez dela bakarka lortzen, lankidetzan lortzen da, taldean. Eta helburua lortzea bezain garrantzitsua da taldeko kide guztiek helburuak berdin bisualizatzea.

Baina ikustea ez da nahikoa; ibilbide-orri horren parte izan beharra dago, barneratu eta bere egitea, beharrezkoa bada, jokabideak aldatuz eta tresna berrietara egokituz, gaitzuntza eskuratuz... Azken finean, barne-eraldaketa bati aurre egin behar zaio, pertsonen aldaketatik abiatuta, erronka estrategikoko arrakastaz abiatzeko.

Zein polita den hitz hori, barne-eraldaketa, baina zein zaila den lortzea. Ohiturazaleak gara; konfort-guneak bilatzen ditugu, eta hortik mugitzea kosta egiten zaigu, bereziki, urte asko daramatzazunean gauzak modu jakin batean egiten. Horrela izanik, aldaketa beharra ikusten dugu, baina egokitzapen-prozesu hori hasteko erresistentzia asko ditugu, inkontzienteki.

Hain zuzen ere, fokua jardueran, bezeroen beharrezanetan jarri behar da, aldaketarako malgutasuna erakutsi, eta eraldaketa hori bisualizatu. Aldaketa horrek erantzunaren arintasuna bermatuko du, talde-izaera, bezeroei balioa eskaintzea, eraginkortasun individual eta kolektiboa, eta, beraz, erronka estrategikoen betetzea.

Horrela ekin nahi dio etorkizunari ASLEk; digitalizazioa jarduerak garatzeko moduak, interakzio eta negoziatio moduak aldatzen ari dela ulertuz. Argi izan behar dugu gauza bat: hazi nahi badugu, mugitu egin behar dugu, ez dela nahikoa gauzak jakitearekin. Bezeroen beharrezan eta aurreikuspenei erantzuteko lan egin behar dugu, horretarako lan egiteko modua aldatu behar bada ere. Ideia horiek ulertu eta praktikan jartzeko gai bagara, benetako barne-eraldaketari ekingo diogu.

No es fácil enfrentarse a una hoja en blanco cuando no tienes claro sobre qué quieres escribir y así he comenzado hoy esta editorial; pero ciertamente, no me ocurre lo mismo cuando lo que quiero escribir se refiere a ASLE y a las Sociedades Laborales.

Los objetivos están claros. Hemos tenido que hacer una reflexión estratégica para redefinir nuestra propuesta de valor y fotografiar mejor nuestra realidad, fijando más claramente la meta.

Lo que resulta harto complicado es diseñar la hoja de ruta que nos ayude a alcanzar dicha meta...y eso, ¿por qué? Yo diría que principalmente porque a esa meta no se llega solo, se llega en compañía, se llega en equipo. Y, tan importante como fijar la meta, es que ese grupo de personas la visualice tal y como lo hace quien lidera el equipo.

Pero no es suficiente con verlo, sino que hay que formar parte de esa hoja de ruta, interiorizarla y hacerla propia, modificando, si es necesario, comportamientos, formas de actuar, adaptándonos a las nuevas herramientas, accediendo a capacitación...En definitiva, afrontar una transformación interna que parta del cambio de las personas, para catapultar los retos estratégicos con éxito.

Qué bonito suena transformación interna, pero qué complicado es lograrla. Somos animales de costumbres; buscamos espacios de confort y nos incomoda que nos muevan del asiento, especialmente, cuando llevamos muchos años haciendo las cosas de una determinada manera. Tanto es así que, aunque vemos la necesidad del cambio, nos resistimos inconscientemente a adaptarnos.

Y, es precisamente poniendo el foco en la actividad, en las necesidades de los y las clientes y apostando por la mayor flexibilidad para asumir el cambio, como debemos transformarnos. Este cambio garantizará la agilidad de respuesta, el sentido de equipo, el cumplimiento de aportación de valor a la clientela, la eficiencia individual y colectiva y, por ende, el cumplimiento de los retos estratégicos.

Y es así como queremos abordar el futuro desde ASLE, desde el entendimiento de que la digitalización está modificando la forma de interactuar, de negociar, de visibilizar, de desarrollar la actividad; siendo conscientes de que para crecer hay que salir a pescar; y, que no es suficiente con saber hacer cosas, sino que hay que hacer cosas que respondan a las necesidades y expectativas de la clientela, aunque ello represente cambiar las cosas que uno o una hace. Si somos capaces de entender y poner en práctica estas ideas, abordaremos una verdadera transformación interna.

OBSERVATORIO COVID-19. ENCUESTA JUNIO 2021

A mediados del año 2021 realizamos una nueva encuesta a las empresas asociadas sobre el impacto actual de la crisis del covid19, perspectivas a medio plazo y sus mayores preocupaciones de cara al segundo semestre del 2021.

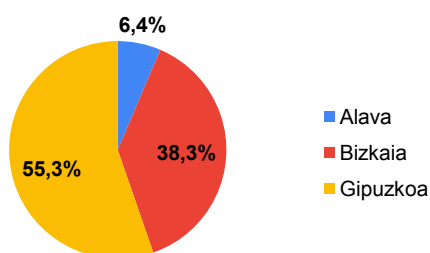
Nuevamente, queremos agradecer a las empresas participantes su tiempo y dedicación. Cada una de las participaciones suma y alimenta un conocimiento colectivo clave para poder formular y enfocar los retos del futuro de las Sociedades Laborales y Empresas participadas; y por ello, prevemos continuar con este Observatorio, al menos, durante el 2021.

Clasificación de la muestra

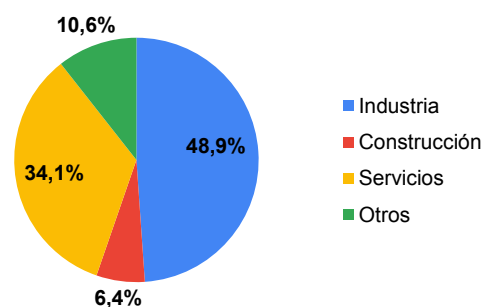
Hemos recibido 47 encuestas, que representan el 18% del total de empresas asociadas. Nuevamente, se ha reducido el nivel de respuesta respecto a la última encuesta, síntoma de una recuperación paulatina de la actividad y una cierta vuelta a la normalidad.

Esta última encuesta muestra una mayor participación de las empresas industriales, especialmente en el territorio de Gipuzkoa. En cuanto al tamaño, tanto las empresas de menos de 6 personas trabajadoras, como las de menos de 25 personas trabajadoras, son las que han participado mayormente en la encuesta.

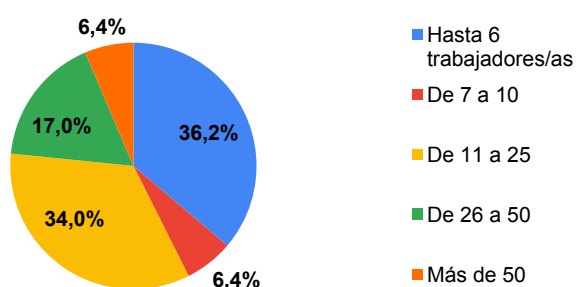
Territorio Histórico



Sector de Actividad

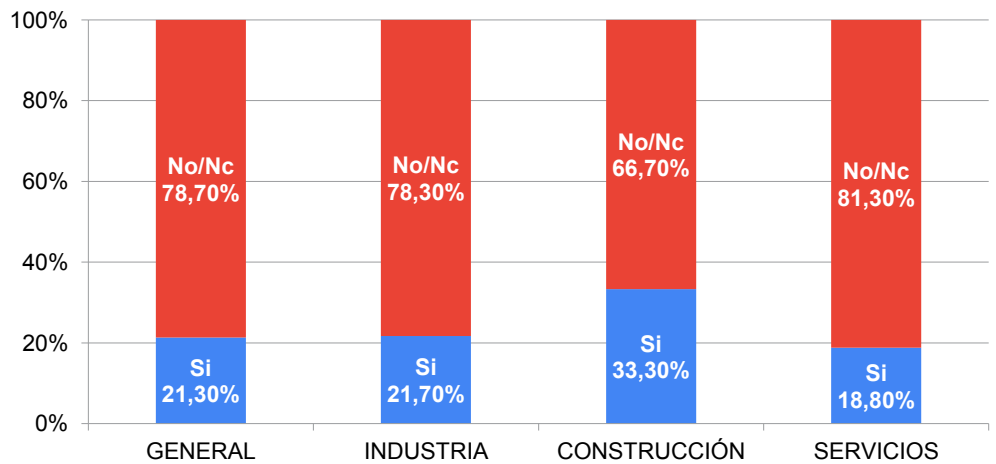


Tamaño de Empresa



Incidencia de los ERTES

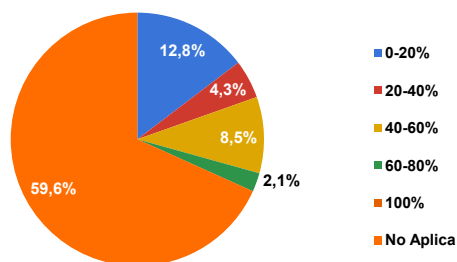
Del total de empresas participantes, la mitad declaran haber solicitado un ERTE durante la crisis del COVID 19. Este porcentaje es mayor entre las empresas industriales, de acuerdo a lo que hemos venido analizando en el marco del Observatorio. No obstante, a día de hoy únicamente lo mantienen activo una cuarta parte de las mismas, lo que representa entre un 10% y 15% de las empresas asociadas, en términos generales.



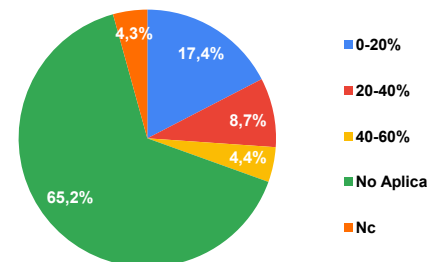
Estos datos corroboran que la situación ha mejorado en términos generales respecto a la última encuesta efectuada en enero de 2021.

De hecho, los siguientes gráficos muestran cómo se van reduciendo los porcentajes de afectación, siendo el promedio global inferior al 20%.

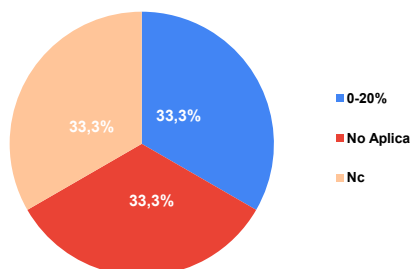
General



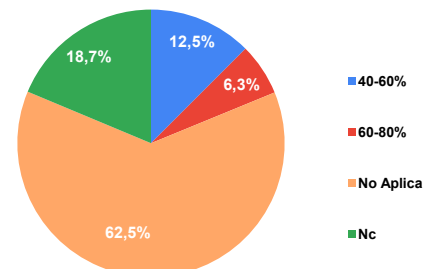
Industria



Construcción



Servicios



La variación sectorial respecto al nivel de incidencia de los ERTE 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. El sector de la construcción también muestra peores resultados, no obstante la muestra en este sector es poco representativa.

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.

Problemas a los que se enfrenta en la actualidad



La preocupación por las dificultades financieras y de liquidez, se ha reducido respecto a la última encuesta. Y, a la contra, encontramos la preocupación por los impagados, que se ha incrementado significativamente.

Un aspecto que llama la atención en la encuesta, es la preocupación sobre el nivel de absentismo. Éste se manifiesta como un problema creciente, afectando a las empresas, a sus cadenas de valor y dificultando el cumplimiento de los compromisos en plazo. Este dato analizado desde un punto de vista sectorial evidencia nuevamente 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 este sentido, este tema preocupa realmente al 26% de las empresas industriales que han participado, frente al 12,5% de las empresas de servicios.

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, que ya había pasado a un segundo lugar en las preocupaciones principales de las empresas, se ha reducido nuevamente en relación a la encuesta anterior.

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, siendo el único aspecto por el que ninguna empresa siente inquietud alguna.

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 siguen preocupando a las empresas.

No obstante, cobra relevancia la preocupación por las tensiones de tesorería y se apunta a temas como el incremento del precio de la luz o de las materias primas que, sin estar directamente vinculadas al Covid-19, preocupan profundamente a las empresas.

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

SOLUCIONES INNOVADORAS PARA LOS DESAFÍOS DE LA INFANCIA Y JUVENTUD

UNICEF Comité País Vasco



UNICEF trabaja en algunos de los lugares más difíciles para llegar a los niños y niñas más desfavorecidos del mundo, y lo hace a través de la innovación que lleva en su ADN. UNICEF innova para conseguir recursos, conocimientos, nuevos enfoques y soluciones creativas y originales que promuevan cambios reales para la infancia y adolescencia. Soluciones como el alimento terapéutico listo para tomar, drones que llevan vacunas a los lugares más remotos o diagnósticos tempranos del VIH.

Para la puesta en práctica en UNICEF Comité Español entrelazamos dos caminos que requieren dinámicas distintas:

- Uno que mira hacia dentro y que propone ese cambio de mentalidad y se dirige al intraemprendimiento y que ofrece como resultados mejoras incrementales.
- Y otro que se nutre de la experiencia externa de la innovación abierta y que busca como resultado mejoras disruptivas.

Con ese objetivo, a finales de 2019 nació UNICEF Lab, la aceleradora de impacto social de que actualmente va por su segunda edición y que ha recibido más de 500 proyectos.

10 COOPERACIÓN



A través de estas convocatorias, UNICEF Lab pretende encontrar proyectos que generen un alto impacto social positivo, sostenibles, escalables y que se puedan lanzar de manera ágil al mercado. En la convocatoria 2021, UNICEF Lab ha superado el nivel de participación recibiendo más de 200 proyectos procedentes de 17 países.

Aunque la convocatoria está abierta a todos los proyectos, los criterios que se han priorizado en la última selección han sido:

- Nuevas formas de financiación para el apoyo a la innovación social y causas sociales.
- Prevención, erradicación de la pobreza, desigualdad e inclusión social de colectivos vulnerables.
- Impacto positivo en educación con foco en nuevas tecnologías y brecha digital.
- Promoción de la sostenibilidad y el medioambiente.
- Mejora de la salud y el bienestar con especial foco en la infancia.
- Innovación disruptiva y otras temáticas.

Los doce proyectos seleccionados han pasado a participar en un intenso programa de aceleración liderado por ISDI Accelerator con un equipo de mentores, evaluadores, expertos de reconocido prestigio nacional e internacional, que ayudarán a crecer los proyectos y la oportunidad de desarrollarlos con UNICEF Comité Español.

Entre los proyectos que están participando actualmente destacan un banco de alimentos frescos que fomenta el comercio local en barrios empobrecidos; una app que permite a los adolescentes notificar conflictos que sufren o presencian; un proyecto para que niños y niñas con amputaciones reciban de forma gratuita brazos impresos en 3D adaptados a sus etapas de crecimiento; una app dedicada a la lactancia y la maternidad que resuelve las dudas de manera personal aplicando tecnología de inteligencia artificial; un dispositivo médico basado en un caramelo inteligente que detecta enfermedades a través de una muestra de saliva, etc.

Al final del programa de aceleración, las entidades presentarán sus proyectos en un evento de cierre presentación llamado Demo Day ante jurado e inversores, generando oportunidades de networking y captación de fondos.

Todo ello se podrá seguir en: <https://www.unicef.es/lab>

AYUDAS PARA LAS EMPRESAS DE BIZKAIA ESTE AÑO 2021

Ana Irazabal



El pasado 23 de abril se celebró un jornada técnica para dar a conocer a las sociedades laborales y empresas participadas de Bizkaia los programas de ayudas que el Departamento de Promoción Económica de la Diputación Foral de Bizkaia pone a su disposición, y en la cual contamos con la colaboración de Joseba Mariezkurrena, Director General de Emprendimiento y Competitividad Empresarial de este organismo.

El Departamento de Promoción Económica tiene como objetivo fortalecer el posicionamiento de Bizkaia como territorio innovador, con talento, atractivo, conectado y equilibrado para garantizar que la Bizkaia de mañana tenga como seña de identidad su alta capacidad de crear y mantener empleo de calidad y que se mantenga a la vanguardia económica y social de Europa.

Para ello desarrolla un amplio abanico de políticas públicas que promueven la creación de un nuevo ecosistema de apoyo al emprendimiento avanzado en Bizkaia, el impulso de la innovación y la internacionalización de las pequeñas y medianas empresas vizcaínas y su adaptación a una economía digital; la atracción y retención de talento y el apoyo a la competitividad a nivel comarcal para conseguir el desarrollo equilibrado de las distintas comarcas y la necesaria capilaridad de todas las iniciativas de promoción económica.

Así, en el transcurso de la jornada, que se desarrolló de forma telemática, Joseba Mariezkurrena, realizó una clara exposición de las distintas ayudas, servicios y fondos que se han puesto a disposición de todas las empresas de Bizkaia, y que han sido recogidos en una guía que ha sido publicada y en la que, de una forma rápida, se pueden ver todos estos instrumentos de apoyo.

La actividad del Departamento se centra fundamentalmente en dos áreas, por un lado la promoción del emprendimiento y personas emprendedoras, y por otro, el apoyo a las pymes de Bizkaia a través

de la internacionalización, innovación y talento por entender que son las palancas que favorecen la mejora competitiva de las empresas, y las que generan valor añadido a medio y largo plazo.

Por ello, se realizó una somera exposición de todas estas medidas de apoyo, y paralelamente, se dio a conocer la colaboración prestada por otras entidades públicas que contribuyen a la dinamización de las distintas actividades del Departamento de Promoción Económica, como son BEAZ, que colabora en el fomento del emprendimiento, innovación en internacionalización; Bizkaia Talent, en temas relacionados con atracción y retención de talento; y Seed Capital, que colabora en el ámbito financiero a través, principalmente, de los Fondos de Capital Riesgo.

La promoción de la internacionalización entre las empresas vizcaínas se lleva a cabo a través de dos programas, siendo su finalidad facilitar el acceso y la presencia de las empresas en mercados internacionales

El impulso a la innovación es el eje principal de toda esta batería de ayudas, que materializa mediante la puesta en marcha de ocho programas, entre los que hay que destacar el programa 2i, que concede ayudas de hasta 100.000€ para empresas de entre 5 y 100 personas trabajadoras que presenten proyectos de innovación e inversiones tecnológicas avanzadas para mejorar la competitividad de la empresa, así como el programa 3i, que a los elementos anteriores incorpora la internacionalización, pudiendo alcanzar la ayuda la cuantía de 500.000€, y va orientado a empresas con plantilla entre 10 y 249 personas trabajadoras, y con proyectos de alto impacto en la actividad y en el empleo.

La promoción de la internacionalización entre las empresas vizcaínas se lleva a cabo a través de dos programas, siendo su finalidad facilitar el acceso y la presencia de las empresas en mercados internacionales.

Una novedad de este año 2021 consiste en apoyo específico a la transformación digital y verde de las empresas. Con este programa se pretende apoyar la digitalización básica de las empresas así como la digitalización avanzada, y también actividades orientadas a la economía verde.

Con este programa, por un lado se fomenta el desarrollo planes de digitalización y de economía verde, así como los proyectos que surjan de estos planes, y un seguimiento o asistencia técnica en los procesos de implantación de la digitalización y economía verde.

También este año 2021, y con la finalidad de ayudar a las empresas a superar los efectos económicos adversos derivados de la Covid-19, es reseñable el programa de reactivación inteligente. El objetivo del mismo es ayudar a las empresas a adaptar sus procesos comerciales a la nueva realidad económica.

El contenido íntegro de este webinar se puede ver a través del canal de youtube de ASLE:

<https://www.youtube.com/watch?v=-yZvOh5TtZ4&t=3367s>

EL RETO DE LA DIGITALIZACIÓN EN LAS SS.LL

Alazne Amado

El actual escenario digital, acelerado por la crisis del Covid-19, ofrece **nuevas oportunidades** para que las organizaciones puedan abrirse a **nuevos mercados**. Es posible **interactuar y escuchar a los consumidores** mediante diferentes canales y fuentes de tráfico como las redes sociales, se pueden **optimizar procesos** y recursos gracias al uso de softwares como CRMs y ERPs. Existe la posibilidad de estudiar los patrones de consumo de la clientela y segmentar perfiles de clientes. En definitiva, la digitalización ofrece a las empresas la posibilidad de estar en el lugar preciso y en el momento oportuno y así ser más productivos. Tal y como subraya la CEOE en su Plan Digital 2025, en un futuro próximo estaremos ante **una sociedad digital hiperconectada e inteligente**, ya que:

1. Todo lo que se pueda digitalizar **se digitalizará**
2. Todo lo que se pueda conectar **se conectará**
3. Todo lo que se pueda analizar **se analizará**

Pero sin una **transición digital justa, ética, sostenible y beneficiosa para todos**, los cambios sociales a los que nos podríamos enfrentar tendrían consecuencias de gran magnitud en la salud, integridad y derecho a la intimidad de las personas.

Es así que, desde **la Unión Europea** se están abordando proyectos de desarrollo de soluciones para trabajar la **vulnerabilidad y la resiliencia** de nuestras empresas en un mercado cada vez más tecnológico y globalizado.

Por ello, es imprescindible **centrar el desarrollo de nuestra economía en las personas**. A las que se les debe **garantizar el acceso a la tecnología** y a dotarlas de herramientas y conocimientos para el desarrollo de sus **competencias digitales y profesionales** tan demandadas.

Entendemos que las **organizaciones de economía social**, como la **Sociedad Laboral y Empresas Participadas** juegan un papel fundamental en este proceso al tratarse de empresas centradas en las personas.

Para ello elaboramos un estudio, contextualizado en la crisis del Covid-19, con el objetivo de establecer las bases de un plan de Acción para avanzar en Economía Digital de las Sociedades Laborales y Empresas Participadas, en su mayoría PYMEs y microempresas, de las CCAA de Asturias, Castilla León y País Vasco. Y devolvimos los resultados mediante una jornada de sensibilización en la que participó Álex Rayón.

EL ESTUDIO

Como parte del estudio se realizó un cuestionario que fue enviado a 376 empresas de las cuales respondieron 126 (69 Euskadi, 15 Asturias y 42

Castilla y León), cómo herramienta de diagnóstico para la elaboración del plan de acción.

PERFIL DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES

Las organizaciones que han sido encuestadas en la zona norte, provienen la mayoría del **sector servicios (54,75%)**, seguido de la **industria (27,6%)** y de la **construcción (5,7%)**. Además, un 12,2% procede de otros campos como el de las artes gráficas, turismo, ciencia o educación entre otros. En relación a su dimensión, son en su mayoría pequeñas empresas con menos de 6 personas trabajadoras (61,6%).

CONCLUSIONES DEL ESTUDIO

Las empresas de las comunidades autónomas encuestadas han visto impulsada su transformación

digital durante 2020, ya que más de un 50% ha invertido en digitalización. Aunque todas utilizan canales digitales y esto puede indicar que trabajan tanto la **comunicación digital** interna como externa, puede que no de manera estratégica, ya que, la mayoría de las empresas reconoció no llevar a cabo **estrategias de Marketing Digital**, ni realizar un **uso estratégico de de los datos** con los que trabajan.

PLAN DE ACCIÓN Y JORNADA ONLINE

Durante la jornada online en la que devolvimos los resultados del estudio, presentamos el **plan de acción** para concienciar a las empresas de la importancia de la digitalización y de llevar a cabo una **estrategia comercial digital**. Para aquella sesión, contamos con la intervención de **Álex Rayón, vicerrector de Relaciones Internacionales y Transformación Digital en la Universidad de Deusto**, los aspectos clave sobre la nueva realidad digital, nuevos hábitos de consumo y comportamiento de la clientela en internet.

Para elaborar el plan de acción definimos las **competencias digitales básicas** y las dividimos en 4 dimensiones diferentes, en **conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes**. Esta clasificación se basa en el estudio "Mapping Digital Competence: Towards a Conceptual Understanding" de Ala-Mutka, 2011".

Después, definimos las **competencias digitales para el emprendimiento**, que consideramos que son aquellas que las personas emprendedoras han de desarrollar para hacerse un hueco en el mercado. Estas competencias tienen que ver con las **competencias digitales en comunicación, marketing, branding, diseño gráfico, gestión de datos, gestión empresarial, ciberseguridad, aprendizaje continuo y resiliencia**.

Por ello, desde ASLE nos marcamos diferentes **objetivos para apoyaros en vuestros procesos de digitalización y transformación**. Es así, que a lo largo de los próximos meses queremos ofrecerte a ti y a tu empresa la posibilidad de acudir a **jornadas de networking, jornadas de sensibilización y píldoras formativas**. Abriendo así, la posibilidad de estar conectadas e intercambiar experiencias tanto online como offline.

Si no tuviste la ocasión de asistir a la jornada, **te invitamos a verla en nuestro canal de Youtube**.

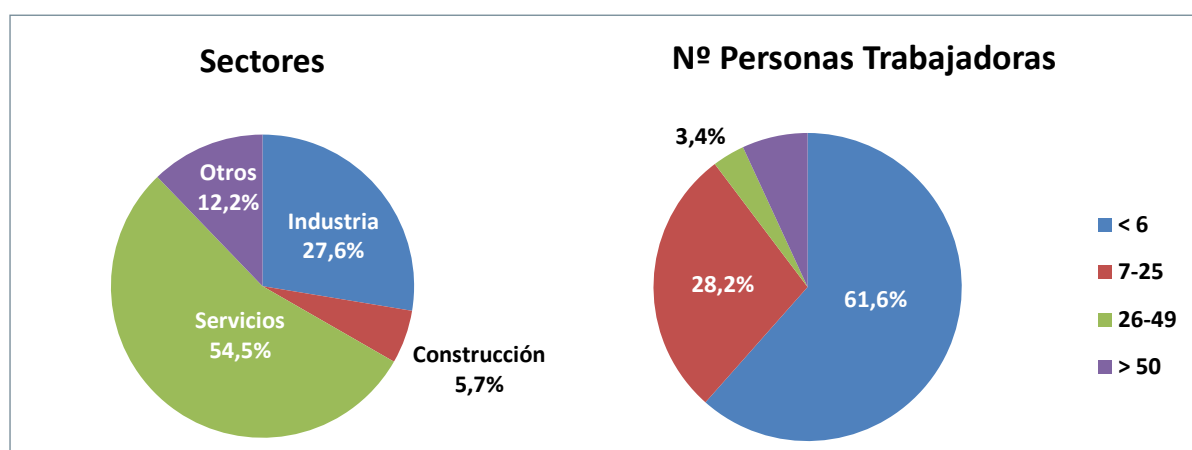


Gráfico 1: Perfil general de las empresas participantes

PRESENTACIÓN PROGRAMA ELKAR EKIN LANEAN PARA 2021-2023

El pasado 28 de abril, la Diputación Foral de Gipuzkoa celebró en Donostia una Jornada de presentación de los objetivos del Programa Elkar Ekin Lanean para 2021-2023. Una estrategia cuyo objetivo es incentivar el empleo de calidad e inclusivo para personas en situación o riesgo de vulnerabilidad

Anabel Yoldi



La sesión fue abierta por el Diputado General de Gipuzkoa, Markel Olano, quien presentó la Estrategia de Empleo Inclusivo y de Calidad Elkar Ekin Lanean 2021-2023, una iniciativa que busca la inserción socio-laboral de las personas en riesgo o situación de exclusión.

Destacó que siendo Gipuzkoa una referencia internacional en el campo del empleo protegido y de la economía social, debemos aspirar a conseguir lo mismo en el ámbito de la inclusión. Y así

16 INFORMACIÓN

expresamente señaló “Tenemos que desarrollar un sistema que ofrezca un empleo de calidad, digno e inclusivo para aquellas personas con más dificultades de acceso y consolidación en el mercado laboral”. Para ello se ha diseñado un “ambicioso” plan que quiere valerse de la **sólida base industrial** que tiene el territorio para ofrecer “**oportunidades de empleo dignas**”.

Gipuzkoa debe hacer frente, para ello, a una serie de retos estructurales, como la precariedad laboral, las brechas laborales, las personas con bajo nivel de cualificación o la cronificación del desempleo, entre otros; pero también a una serie de retos coyunturales, derivados de la pandemia, como el aumento de la tasa de desempleo, sobre todo en jóvenes y colectivos más desfavorecidos, la reducción de la actividad económica o la caída del PIB.



Para lograr estos ambiciosos objetivos, la Diputación Foral ha elaborado una estrategia dividida en 16 líneas de trabajo y 30 medidas concretas, desarrollada en el marco del programa Etorikizuna Eraikiz y alineada con la Estrategia Vasca de Empleo 2030 del Gobierno Vasco, con el objetivo de multiplicar las oportunidades de trabajo inclusivo y lograr la participación de todas las instituciones, empresas y agentes del territorio en este esfuerzo colectivo.

El Diputado general explicó que, a través de esta estrategia amplia y compartida, la Diputación Foral de Gipuzkoa, en colaboración con instituciones, agencias de desarrollo, empresas y agentes, tiene como objetivo impulsar en los próximos tres años la creación de 3.500 nuevos puestos de trabajo para personas en riesgo o situación de exclusión., ofreciendo recorridos personalizados con el apoyo de una red de

“debemos destacar los Proyectos que durante el año 2020-2021 en el Marco Elkar Ekin hemos llevado a cabo desde ASLE en colaboración con Cámara de Gipuzkoa, proyectos dirigidos a favorecer la empleabilidad de personas en situación de dificultad”

protección local coordinada que les acompañe, que les ayude a dar todos los pasos hasta llegar al mercado laboral, desde la formación hasta la inserción laboral. Se pretende apoyar proyectos de promoción de itinerarios integrados de inserción, programas de empleo y formación, proyectos de creación y consolidación de empresas de inserción y proyectos innovadores de fomento del empleo inclusivo.

Olano señaló que Gipuzkoa se encuentra a disposición de dar un “salto muy significativo” en este ámbito y que, además, resulta “absolutamente necesario” abordar este objetivo con “determinación y ambición”, teniendo en cuenta el impacto que la pandemia está teniendo en la situación económica de muchas personas y familias. Por ello, hizo un llamamiento expreso a las asociaciones y a los



agentes del ámbito social, a las empresas y asociaciones del ámbito económico e industrial a hacer suya esta apuesta. “Tenemos mimbres muy sólidos. Una red dinámica de acción social, empresas competitivas e instituciones comprometidas. Si todos empujamos en la misma dirección, conseguiremos avanzar aún más en la reducción de las desigualdades sociales”, afirmó.

En esta línea, debemos destacar los Proyectos que durante el año 2020-2021 en el Marco Elkar Ekin hemos llevado a cabo desde ASLE en colaboración con Cámara de Gipuzkoa, proyectos dirigidos a favorecer la empleabilidad de personas en situación de dificultad

Además del Diputado general, en la jornada también participaron Alfonso Gurpegui, Viceconsejero de Empleo e Inclusión Social del Gobierno Vasco, Unai Andueza, Director Foral de Proyectos Estratégicos, quien entró al detalle de la Estrategia y Objetivos Elkar Ekin entre otros.

Asimismo, el director de Sartu Taldea Fernando Consuegra también ofreció una charla, y se presentaron Proyectos acogidos al Programa Elkar Ekin que mostraron iniciativas y casos concretos de personas participantes en los Programas que nos contaron su propia experiencia personal, mostrando la importancia y alcance de los mismos.

La Jornada se cerró con una mesa redonda donde participamos José Luis Muñoz, Director Lanbide de Gipuzkoa, Fernando Nebreda, director Oarsoaldea y Presidente de Garapen, Concha Clavero, Directora de Sargi y donde acudió Anabel Yoldi, Responsable de la Delegación de ASLE Gipuzkoa, como asociación empresarial. En esta mesa, pudimos debatir sobre el papel de los diferentes agentes para lograr empleabilidad de las personas en situación de exclusión, la importancia de que las empresas asuman su papel dentro de la Sociedad y profundicen en la responsabilidad social, poniendo a la persona en el centro de la organización, buscando empleos de calidad e inclusivos, favoreciendo la cohesión social del Territorio.



EL FUTURO DE LAS SS.LL A TRAVÉS DEL NUEVO PLAN ESTRATÉGICO DE ASLE 2021-2023

Gorka Viteri



En ASLE afrontamos en el primer trimestre de 2021, nuestro nuevo periodo estratégico con horizonte 2023. Para la elaboración de este Plan Estratégico, además de las personas de ASLE, hemos hecho partícipes, de una forma activa, a la junta directiva de ASLE, a las empresas asociadas y teniendo en cuenta las necesidades y expectativas identificadas entre agentes institucionales, redes de emprendimiento y organizaciones sindicales. Con todas estas partes interesadas se han mantenido entrevistas individualizadas para conocer sus necesidades, expectativas y contrastar la percepción que tienen de la agrupación. Además, analizamos también el estado actual no solo de la economía social, sino la evolución de otras formas de crear empresas y modelos empresariales. Así, se trabajó de forma participativa para llegar a un diagnóstico compartido y a partir de ahí definir los retos a los que se enfrenta ASLE y priorizar la acción.

Para elaborar el análisis de situación y determinar hacia donde tenía que dirigirse la agrupación utilizamos diferentes ejercicios de proyección, en los que coincidían como elementos comunes la necesidad de incrementar la creación de empresas, convertimos en primera opción para el emprendimiento y la transformación, así como la consolidación de nuestras empresas asociadas. Este camino nos ha llevado a reformular la VISIÓN de ASLE, queremos ser el **referente** en Euskadi

de las empresas en las que las **personas trabajadoras participan en la propiedad**, partiendo de nuestra MISIÓN en la que Somos la asociación empresarial de Euskadi que **representa** a las sociedades laborales y a las empresas participadas en el capital por sus personas trabajadoras. Fomentamos su **creación, desarrollo y consolidación** para transformar la sociedad desde un **modelo de empresa más inclusivo, humano y sostenible**.

Todo ello bajo el marco de los valores de nuestra organización:

- Cercanía
- Participación
- Compromiso
- Responsabilidad
- Transparencia
- Adaptación al cambio

Consideramos que la Propuesta de Valor de ASLE tiene que ir dirigida al Acompañamos desde nuestra experiencia y especialización a las empresas en el desarrollo del modelo de la Sociedad Laboral en todo su ciclo de vida con un enfoque humano. Por ello, ofrecemos itinerarios específicos de creación, sucesión, transformación y consolidación de empresas que favorecen la generación y el mantenimiento de empleo de calidad y una mayor participación en la gestión y las decisiones para retener el talento y el capital en Euskadi. En ASLE somos un equipo humano cercano y experto para escucharte, formarte y guiarte en el camino hacia la propiedad y la consolidación de la misma.

Una frase resume nuestra Propuesta de Valor es nuestro lema “te acompañamos hacia la propiedad”, hecho que materializamos en cada una de las fases de la creación, desarrollo y consolidación de nuestras empresas. Así, una de las líneas que estamos siguiendo en ésta nueva etapa es la revisión, adaptación y mejora de la cartera de servicios de ASLE, haciéndolos más visibles y aún más ventajosos para las empresas asociadas.



En todo Plan Estratégico, es clave su implementación a través de sus líneas estratégicas. Hemos establecido **cuatro líneas estratégicas** claves que se están materializando a través del desarrollo de una clara estrategia de marca y comunicación, el refuerzo de las alianzas institucionales y con la red de organizaciones prescriptoras, seguir dotando de atractivo a las Sociedades Laborales, el desarrollo de una oferta de servicios segmentada y atractiva, la presencia de las personas del equipo de ASLE en las empresas asociadas, el desarrollo de una cultura centrada en el cliente, la clara apuesta por la digitalización, la adecuación de los programas de ayuda a las necesidades detectadas y también la integración y alineación de la estrategia de ASLE a los objetivos de desarrollo sostenible de Naciones Unidas.



LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA Y LAS EMPRESAS ASOCIADAS A ASLE ESTRECHAN SU COLABORACIÓN

Fabricación de Metales Duros, SAL, Agrupa Laboratorio SLL, New Fepa SLL, Indarlan Obras y Eventos SLL y Milla Planificación e Ingeniería SLL, reciben la visita de la Diputación Foral de Bizkaia

L.R.



Hace ya meses, especialmente tras la última reflexión estratégica realizada por ASLE, que identificamos la necesidad de acercar a las instituciones públicas la realidad socio económica que representan las Sociedades Laborales. Si bien en Gipuzkoa la colaboración viene siendo muy estrecha y el contacto con las empresas muy fluido, durante los últimos meses se ha estado trabajando en la profundización de las dinámicas de colaboración entre la Asociación Empresarial ASLE y la Diputación Foral de Bizkaia.

La Diputada de Promoción Económica, **Ainara Basurko** y el Director de Emprendimiento y Competitividad Empresarial, **Joseba**

Mariezcurrera, han visitado en los últimos meses diversas Sociedades Laborales del territorio en las que han podido compartir con las y los socios trabajadores de este modelo empresarial la realidad y el día a día de las empresas, en el que la mayoría de las personas trabajadoras son dueñas de sus negocios.

La representación foral se ha interesado especialmente por el modelo laboral de estas empresas, que en los últimos meses han mostrado una gran resiliencia al mercado, en el que compiten como cualquier otra compañía, partiendo de las ventajas que ofrece un modelo, donde se prima el empleo de calidad, la corresponsabilidad o la gestión de la participación, el desarrollo igualitario de las personas y la formación continua. Además de diferenciarse por la apuesta por la inversión, los procesos de internacionalización o los proyectos de innovación.

Concretamente, cinco han sido las empresas visitadas recientemente,



comenzando por **Fabricación de Metales Duros SAL**, ubicada en Basauri, que estuvo representada por su Director General, Roberto Martínez y su Director Financiero, Kepa Olivares. Estos realizaron una brillante exposición de su actividad, así como de los elementos que más les cohesionan a nivel interno y que les diferencia como sociedad laboral frente al resto del tejido empresarial, entre otros: el contrato de sociedad, su modelo retributivo y su apuesta por la formación como base de crecimiento profesional y personal a lo largo de la carrera profesional.

Otra de las empresas visitada fue **Agrupa Laboratorio SLL**, ubicada en Zamudio, y que estuvo representada por su Gerenta, Kristina Apellaniz, su Director de Desarrollo de Negocio, Roberto García, su Director





Comercial, Kepa Azkarate y su Director Financiero, Mikel Cortina. En esta ocasión pudimos conocer en profundidad la actividad de un laboratorio acreditado por ENAC para la realización de análisis y ensayos medioambientales que nació en el 2016, fruto de un proceso de reconversión empresarial y que

cuenta con amplio reconocimiento, especialmente en el ámbito de los suelos, residuos y aguas.

Otras de las empresas con las que se produjo un encuentro fue **Indarlan Obras y Eventos, SLL**, ubicada en Mungia, que también nace de un proceso de reestructuración empresarial en el 2015 y que ha sabido orientar su estrategia empresarial con gran acierto para salir airoso de una crisis que, a una empresa dedicada a la gestión de eventos como lo es ésta, ha impactado de forma grave y rotunda. Su actual Gerente, Javier Segura, el Director Industrial, Ignacio Lasarguren, el Director



Comercial, Alberto Fernández y la Presidenta del Consejo de Administración, Ane Miren Cortajarena, expusieron de forma concreta las medidas adoptadas para reorientar su actividad en el marco de la crisis del Covid-19 y expusieron sus planes de futuro que, no pasan precisamente por mantenerse, sino por crecer y consolidarse como una empresa referente en su sector.

Pero también en ASLE hay empresas que nacen fruto de un proceso de relevo generacional y, **New Fepa, SLL**, es un ejemplo de ello. Empresa que desde 2014, cuando las personas trabajadoras se hicieron con la propiedad como consecuencia de la jubilación del propietario anterior, ha ido creciendo, invirtiendo y diversificando, primeramente, a un paso más lento y, durante los últimos años, a gran velocidad, para no perder un atisbo de competitividad en un mercado cada vez más exigente. Su Director General, Juanra Ibarondo y su consejera, Bakarne Ormaetxea, mostraron sus últimas inversiones que les posibilita fabricar nuevos productos y acceder a nuevos clientes y mercados.



Durante esta primera ronda de visitas, la Diputación también se reunió con **Milla Planificación e Ingeniería, SLL**, concretamente con Josu Freire y Lorena Balsera; empresa ubicada en Leioa y dedicada a la consultoría en movilidad y su planificación. Una empresa que también se crea consecuencia de la jubilación del propietario anterior y que ha posibilitado que sus personas trabajadoras se involucren en mayor medida en el proyecto empresarial, potenciando el conocimiento de sus personas y fidelizando un talento difícil de hallar en el contexto actual.

Todas ellas Sociedades Laborales, donde las personas tienen participación mayoritaria en el capital social y donde éstas asumen un verdadero protagonismo, especialmente, porque se encuentran en el centro de las decisiones de la organización.



ENCUENTRO DIPUTADO GENERAL DE GIPUZKOA Y GRINDEL S.A.L

El Diputado General de Gipuzkoa Markel Olano y el Diputado de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural, Jabier Larrañaga visitan ENGRANAJES GRINDEL SAL en Gipuzkoa destacando la importancia de la participación de las personas trabajadoras, en el 50 aniversario de su traslado a Elgoibar

Anabel Yoldi



El pasado día 14 de junio han visitado las instalaciones de ENGRANAJES GRINDEL SAL, el Diputado General de Gipuzkoa, Markel Olano, el Diputado de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural, Jabier Larrañaga, acompañados por los Directores de Promoción Económica, e Innovación, Iker Estensoro y Jon Gurrutxaga, siendo recibidos por el Presidente de la Compañía, Gorka Romero, el Director Gerente, Iñaki Solabarrieta, así como la Directora Gerente de ASLE, Jone Nolte., y la Responsable de ASLE en Gipuzkoa, Anabel Yoldi.



“en 1993, en medio de la crisis que se vivió en aquellos años, los trabajadores y trabajadoras se hicieron cargo de la actividad en la empresa y se creó la sociedad laboral, manteniendo desde entonces forma societaria”

Engranajes Grindel, es una Sociedad laboral, especializada en la fabricación de engranajes cilíndricos y ejes estriados de alta precisión. Destacando que tiene una presencia consolidada en más de 15 países.

El Diputado General, Olano ha destacado en la visita que la participación de los y las trabajadoras en las empresas *“es una seña de identidad de nuestro territorio, fundamental para afrontar los retos económicos y sociales de este nuevo tiempo, que contribuye decisivamente a la fortaleza, el arraigo y la competitividad de nuestro tejido económico”*.

En 1993, en medio de la crisis que se vivió en aquellos años, los trabajadores y trabajadoras se hicieron cargo de la actividad en la empresa y se creó la sociedad laboral, manteniendo desde entonces forma societaria. En 2016, y ante una oferta firme de adquisición del 100% del capital social por parte de un tercero, y con más de la mitad del capital social dispuesto a vender, se inició un proceso con el fin de asegurar la capacidad de decisión de los socios trabajadores, el arraigo, y la continuidad de la empresa como sociedad laboral. Este proceso, con el apoyo de ASLE y de la Diputación, derivó en un acuerdo por el cual 33 personas trabajadoras compraron acciones, garantizando la mayoría en la propiedad.

Durante los últimos 5 años, la empresa ha experimentado un crecimiento notable, debido principalmente al mercado exterior, y pasando de exportar el 40% a exportar el 70%. Sus productos tienen aplicaciones en transmisiones mecánicas para todo tipo de vehículos especiales, bombas y compresores, separadores de líquidos, robótica y máquina herramienta. Se ha consolidado como proveedor de confianza de multinacionales y fabricantes de referencia en estos ámbitos, y si bien su principal mercado es el Europeo, trabaja también con clientes de EEUU, China o India. En los últimos años ha desplegado un ambicioso plan de inversiones para disponer de maquinaria de última generación, lo que ha redundado en una importante mejora tanto en calidad como en productividad. Con una plantilla de 75 personas, factura en torno a 9 millones de euros anuales.

la Hacienda foral en 2016 para fomentar la participación. La política fiscal es parte de la estrategia integral que viene desplegando la Diputación, y que incluye también ayudas económicas. Así, la Diputación destinará próximamente 1,2 millones al impulso de la participación de las personas trabajadoras y 400.000 a la sucesión de los proyectos empresariales. Cabe citar también la herramienta financiera impulsada junto a Elkargi

“los datos son reveladores. 1.159 personas trabajadoras, entre ellas las de Grindel, han accedido en cuatro años a la propiedad de 232 empresas en Gipuzkoa, ayudadas por los incentivos fiscales que recoge la norma foral aprobada por la Hacienda foral en 2016 para fomentar la participación”

En la visita se puso de manifiesto la estrategia que la Diputación mantiene y promueve a favor de la participación de las personas en las organizaciones en Gipuzkoa. Los datos son reveladores. 1.159 personas trabajadoras, entre ellas las de Grindel, han accedido en cuatro años a la propiedad de 232 empresas en Gipuzkoa, ayudadas por los incentivos fiscales que recoge la norma foral aprobada por

en 2016, que contempla este ámbito, o la colaboración con agentes de referencia como ASLE para el asesoramiento y la formación.

Olano en la visita ha destacado que *“nuestra apuesta es la de una Gipuzkoa con una industria puntera tecnológicamente y humana, con empresas en las que la persona es la protagonista, comprometidas con el entorno y con vocación de futuro. Con proyectos, en definitiva, sostenibles social, económica y medioambientalmente. La experiencia nos está demostrando que las empresas participativas son más resilientes y afrontan mejor crisis como la que estamos viviendo”*.

Según el diputado general, apostar por modelos de organización y gestión empresarial basados en la participación *“repercute*





positivamente en el día a día de las empresas, en la calidad del empleo y las condiciones de trabajo, pero también en su futuro, porque involucra a las personas en la transformación y la innovación de los proyectos, fortalece su dimensión colectiva más allá de la rentabilidad inmediata, y porque es una herramienta para garantizar también el relevo generacional y el arraigo en Gipuzkoa". "El éxito de una empresa –ha añadido–, tal y como lo entendemos, va mucho más allá de la cuenta anual de beneficios".

Ha citado como ejemplo a Grindel: *"Aquí, los trabajadores y trabajadoras disteis un paso adelante hace unos años, en un momento de incertidumbre. Creísteis en un futuro en común, en la empresa como proyecto colectivo, y seguís apostando por ello, reinvertiendo en tecnología. El camino no habrá estado exento de dificultades, pero seguro que está mereciendo la pena",* ha señalado.

Por su parte, el responsable de la firma Elgoibartarra, Iñaki Solabarrieta Solabarrieta ha agradecido la visita, resaltando que el apoyo institucional, refuerza el conocimiento de las necesidades y expectativas de las empresas del Territorio, para así, enfocar mejor las políticas públicas. Precisamente, el apoyo de la Diputación Foral de Gipuzkoa, a través de las medidas desarrolladas desde sus Departamentos de Promoción Económica y Hacienda, han sido claves para apuntalar el relevo societario, afianzar su modelo de gobernanza y desarrollar su competitividad.

La directora gerente de ASLE, Jone Nolte, ha subrayado la relevancia de Grindel Sal como un ejemplo de Sociedad Laboral vanguardista, innovadora y competitiva, pero ante todo, una empresa que a través del relevo societario efectuado con la incorporación mayoritaria al capital social de sus personas trabajadoras y del Fondo de Capital Riesgo Lanpar, ha posibilitado el mantenimiento del centro de decisión y enraizamiento en Gipuzkoa, favoreciendo un mayor e igualitario desarrollo local, con las personas protagonistas de su futuro.

Por último, la alcaldesa de Elgoibar Ane Beitia, ha destacado que *"tener una empresa puntera como Grindel en Elgoibar desde hace más 50 años, empresa local que exporta a todo el mundo, con un capital humano muy importante, ejemplo del asociacionismo, involucrado y agente activo en crear empleo de calidad y dar oportunidades a la comarca y a Gipuzkoa... es ejemplo del buen hacer de la industria vasca y elgoibarresa, y quiero aprovechar la oportunidad para agradecer a todas y todos los trabajadores su trabajo y compromiso. Elgoibar es la ciudad de la Maquina Herramienta. Es nuestra historia; nuestra forma de vida; nuestro motor del bienestar de las y los elgoibarreses. Es nuestra línea estratégica más importante el desarrollo generalizado de Elgoibar, especialmente la vertiente económica, siempre situando como eje central la garantía de la calidad de vida de la ciudadanía. Apostamos por ayudar a nuestras empresas locales, para mantener la actividad y el empleo, y atraer nuevas actividades ofreciendo un ecosistema atractivo para las empresas en Elgoibar. La Maquina Herramienta y la Industria son nuestra apuesta de futuro".*

ASAMBLEA GENERAL ASLE 2021

L.R.



El pasado 18 de junio, ASLE celebró su Asamblea General anual y recuperó, al menos, en parte, la parte más humana y cercana de este encuentro mediante su organización de forma híbrida, presencial y online.

El acto tuvo lugar en la Sala Prisma de Tabakalera (Donostia-San Sebastián); un espacio que dotó de luminosidad, brillo y vanguardismo al acto, además de posibilitar el cumplimiento de todas las normas Covid-19 que persiguen preservar la salud de todas las personas participantes. También hubo quien nos acompañó durante el acto por videoconferencia. Concretamente, al acto asistieron 142 personas, 100 de forma presencial, con una representación de 41 empresas asociadas a ASLE.

ASLE contó en la apertura de la asamblea con la **Vicelehendakari y Consejera de Trabajo y Empleo, Idoia Mendia**; mientras que el acto de clausura fue presidido por el **Lehendakari, Iñigo Urkullu**, a quienes agradecemos su respaldo institucional a esta organización. También hay que destacar la presencia de otros representantes de las Instituciones Públicas como la Viceconsejera de Trabajo y Empleo, Elena Pérez, el Diputado de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural, Javier Larrañaga y el Director de Economía Social, Jokin Diaz, entre otros. A ellos y ellas también agradecerles su cariño y apoyo permanente.

Seguidamente y tras aprobar por unanimidad la Memoria, Balance y Cuenta de Resultados de 2020, se procedió a la renovación parcial de la Junta Directiva y se adjudicó la Intervención de cuentas.

Hay que decir que en este acto se despidió a una de las empresas integrantes de la Junta Directiva como lo es MECANIZADOS HAMAR SAL, representada en dicho órgano por su Gerenta, Raquel Ruiz de Eguino. Como no puede ser de otra forma, desde ASLE se le agradeció a Raquel los servicios prestados y su participación desinteresada en la construcción del futuro de las Sociedades Laborales desde su participación en la Junta.

Así mismo, se procedió a nombrar a una nueva integrante de este órgano, concretamente la empresa AROA PROYECTO XXI, SLL que estará representada de aquí en adelante por su Gerenta, Olga Berasategui, a quien le deseamos muchos éxitos.

Por último, se modificaron el domicilio social y otros artículos estatutarios relativos a la posibilidad de celebrar las reuniones de Junta Directiva y Asamblea General de forma telemática, con las mayorías requeridas.

Finalizada la parte más formal de la Asamblea, su Gerenta retomó la palabra para poner el foco en los retos estratégicos de la asociación y las actuaciones previstas para el 2021. En este sentido, la prioridad absoluta de la asociación es el crecimiento, que deberá soportarse principalmente en una potenciación de la visibilidad y que deberá ir acompañado de un proceso de transformación interna que empuje los cambios a realizar. Todo ello, es sobre lo que se proyectará la sostenibilidad de ASLE.

Finalizada esta exposición, la jornada continuó con la conferencia de Josetxo Hernández, quien ha sido Gerente de esta organización durante casi cuarenta años y que disertó sobre *“El día del Adiós. Una vida en las Sociedades Laborales”*.

Su conferencia fue altamente valorada por las personas asistentes, al igual que el desarrollo de la propia Asamblea, con una valoración global de 8,75 sobre 10.

Afortunadamente, en esta ocasión, pudimos recuperar el acto de reconocimiento a las empresas que durante el 2019 y 2020 han cumplido 25 años de asociación a ASLE, mediante la entrega de una trainera. Esta escultura diseñada por ASLE y fabricada por “MATERIART 14”, Sociedad Laboral de EIBAR y asociada a ASLE representa el trabajo en equipo, la cultura del esfuerzo, generosidad, voluntad de superación, armonía y objetivos comunes. Valores, los que acabo de citar, como el trabajo en equipo y los objetivos comunes, intrínsecos a las empresas que se reconocieron.

Reconocimiento que se concedió a seis empresas, en concreto, desde Álava, Recubrimientos Industriales del Norte; desde Bizkaia: Ecia Xemein y Proteccoin y, desde Gipuzkoa: Carpintería Denetik, Tecnología de la Información San Sebastián y Transportes Campazar.

Una vez entregadas todas las traineras, la Vicelehendakari y el Presidente de ASLE se sacaron la histórica foto de familia con todas las empresas premiadas.

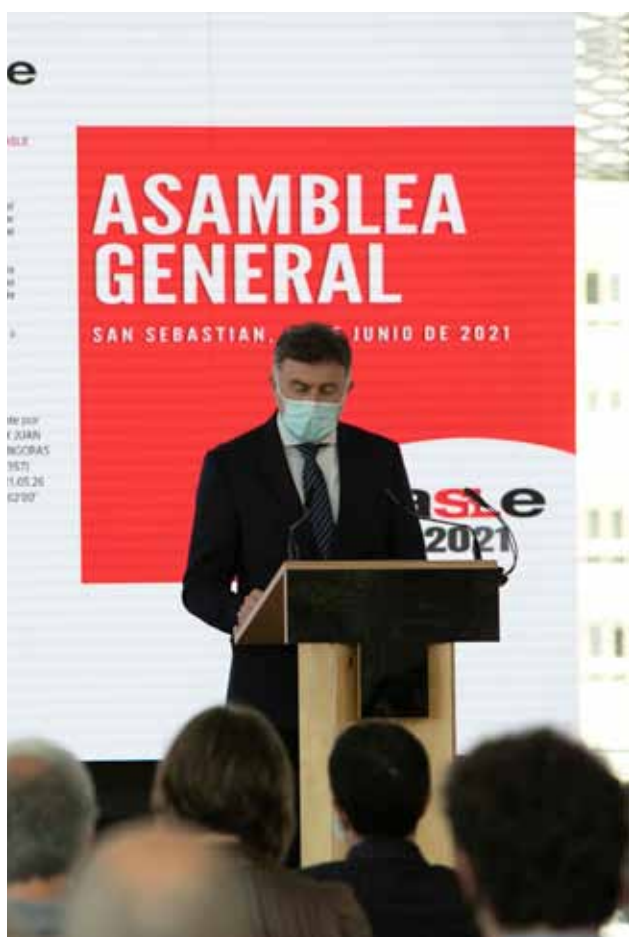
A continuación, la Asamblea le dio la oportunidad a su Gerenta de analizar y valorar el trabajo realizado por la asociación durante el 2020; comenzando por la importante labor de apoyo y asesoramiento realizado en torno a la crisis del Covid- 19, como el resto de actividades que, día a día, acometen los técnicos y técnicas de ASLE para apoyar a las empresas asociadas, así como aquellas dirigidas a promover la creación y transformación de empresas en Sociedad Laboral y/o empresas participadas.



Si no pudiste asistir a la misma, te animamos a visualizarla a través del canal youtube de ASLE.

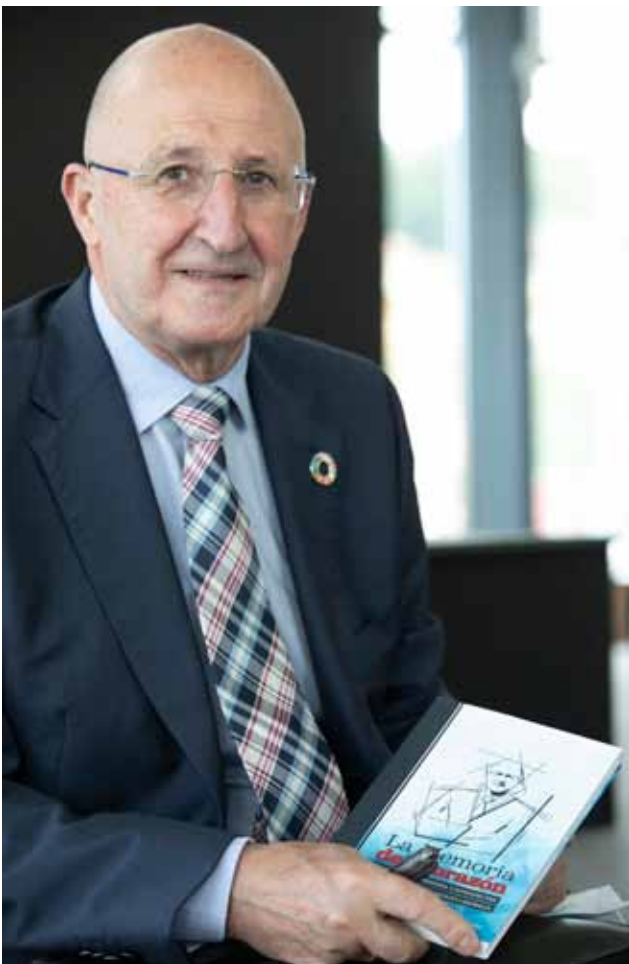
Este éxito ha sido posible gracias a la participación de todas y cada una de las personas asistentes y ha posibilitado tener un gran impacto en los medios de comunicación, visibilizando el modelo de Sociedad Laboral, como un modelo de empresa ejemplarizante.

Precisamente por este motivo quisiera finalizar este artículo recuperando las palabras del Presidente de ASLE, Kepa Olivares, que durante la clausura decía literalmente: *“Ojalá todos y todas juntas seamos capaces de recuperar un espacio de normalidad post covid, sin olvidar que, las personas y sus capacidades son los aspectos que más hemos puesto en valor durante la crisis. Entendámoslo también así desde el mundo empresarial.”* Y, la Sociedad Laboral es un ejemplo de ello.









EL ROL DE LA ECONOMÍA SOCIAL PARA CONSTRUIR MODELOS DE NEGOCIO INCLUSIVOS: LAS EMPRESAS TRAS EL COVID-19

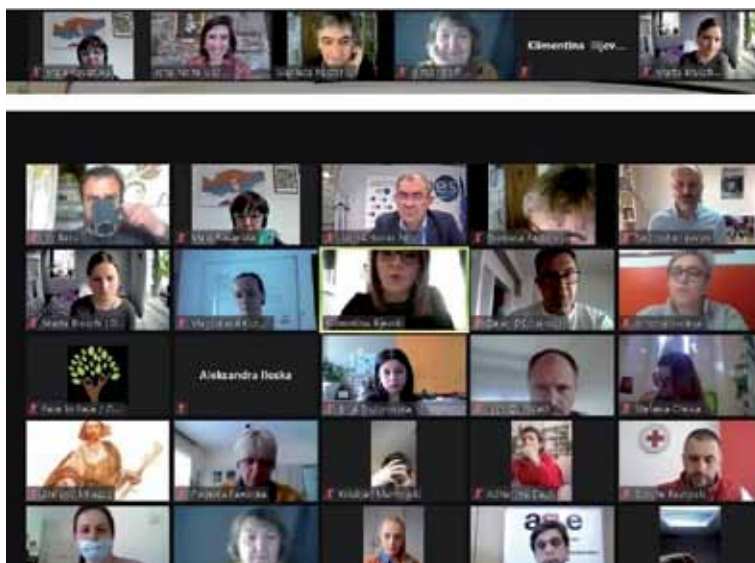
IN4BTE la conferencia en Skopje, Macedonia del Norte

Alazne Amado

Como parte del proyecto IN4BTE (Los derechos de información, consulta y participación como factor de éxito para la transmisión de la propiedad para las personas trabajadoras de las pymes), el pasado 31 de marzo, la Asociación para la investigación, comunicaciones y desarrollo "PUBLIC" en cooperación con miembros del proyecto organizaron el congreso "El Rol de la Economía Social para Construir Modelos de Negocio Inclusivos: Las empresas tras el Covid-19".

Este Proyecto arrancó en el 2019 bajo el Liderazgo de ASLE y como partners del proyecto: Diesis de Bélgica, Cisl de Italia, Citub de Bulgaria, Public de Macedonia del Norte, Legacoop de Italia, Innova eG de Alemania, CCOO y UGT, la Diputación Foral de Gipuzkoa, Cecop-Cicopa Europa y CES Europa. Y, este encuentro se enmarca en el objetivo de benchmarking previsto inicialmente que, nos tenía que haber llevado a reunirnos en Macedonia del Norte y, que como consecuencia del Covid 19, hemos tenido que celebrar online, un año más tarde de lo calendarizado.

Por tanto, el evento se celebró vía ZOOM y a pesar de la distancia, se cumplió el objetivo principal: continuar el debate sobre el plan de acción de la Unión Europea para la economía Social que se encontraba en desarrollo y acercar esta iniciativa a los grupos de interés de los Balcanes occidentales.



Además, para complementar dicho objetivo se proporcionó una visión general de las política y buenas prácticas de la transmisión de la propiedad a las personas trabajadoras como mecanismo de reestructuración en tiempos de crisis financiera.

De las intervenciones del encuentro, hay que destacar la participación de Juan Antonio Pedreño, Presidente de CEPES y actual Presidente de Social Economy Europe que centró su mensaje en la capacidad de resiliencia y superación de las empresas de la Economía Social en situaciones de dificultad y su valor como un elemento clave para la recuperación económica. Así mismo, centró su discurso en la potencialidad del Plan de Acción Europeo de la Economía Social, para promover nuevas iniciativas en este ámbito y en todos los Estados Miembros.

Según la lista de inscripciones, al evento asistieron 112 participantes en total, de más de 5 países, y las presentaciones y fotos del evento están accesibles en la página web del proyecto <https://in4bte.eu/portfolio/spopje/>.

Liderar un proyecto europeo a este nivel y coincidir en nuestro propósito con personas y organizaciones de diferentes lugares está siendo muy gratificante.

ACERCAMIENTO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL A LAS SS.LL DE EUSKADI

Visita de Maravillas Espín, Directora de Economía Social de España, a FMD, S.A.L

Jone Nolte



Por primera vez, al menos en mucho tiempo, ASLE se reunió en Bilbao con la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Esta dirección, representada por su Directora General, Maravillas Espín y su Subdirector, Juan Manuel Sánchez Terán, puso en marcha al inicio de la legislatura unos encuentros periódicos con todas las Direcciones de Economía Social de España, que se han venido concretando durante este ejercicio mediante la visita personal de sus representantes a cada una de las CC.AA, a fin de conocer de primera mano su realidad, sus fortalezas y sus retos de futuro.

propuestas de modificación normativa que se analizaron una a una, especialmente en el ámbito fiscal, donde Ana Irazabal hizo una exposición, principalmente centrada en los incentivos fiscales que debieran promoverse para favorecer los procesos de transmisión empresarial en favor de las personas trabajadoras.

A continuación de esta reunión, la comitiva se desplazó a la empresa del Presidente de ASLE, Kepa Olivares, de nombre Fabricación de Metales Duros SAL y que se encuentra ubicada en un entorno cercano a Bilbao, para conocer de primera mano su trayectoria, su situación actual, su comportamiento durante la crisis del Covid-19 y aspectos clave del modelo de Sociedad Laboral que han potenciado, en el caso de esta empresa, su éxito empresarial.

Estos elementos se centran principalmente en el contrato de sociedad que ha posibilitado y garantiza un proceso pacífico de relevo societario y la sostenibilidad del proyecto desde el punto de vista mercantil; el modelo retributivo que dota de variabilidad a los riesgos y éxitos de la empresa y sus personas trabajadoras, sobre una base de estabilidad. Y, el sistema progresivo de formación que contribuye a la capacitación y desarrollo profesional de cada persona, promoviendo una mayor motivación en el puesto de trabajo.

Desde ASLE queremos reconocer la importancia de tener una buena interlocución en el Ministerio y personas que, como Maravillas y Juanma, tienen verdadero interés por profundizar en el conocimiento de la realidad de cada CC.AA.

Así mismo, hay que destacar el valor de dialogar, debatir y cocrear en la construcción de las herramientas necesarias para fortalecer el sector de las Sociedades Laborales. Por ello, agradecemos, tanto a ellos, como a la Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco, la organización de esta jornada y la oportunidad de compartir nuestro día a día y nuestros retos estratégicos para seguir trabajando en objetivos comunes.

Precisamente en este contexto, durante su visita a Euskadi y junto a sus anfitriones, la Viceconsejera de Trabajo, Elena Pérez y el Director de Economía Social, Jokín Díaz, varios miembros de ASLE, en concreto, Ana Irazabal, Javier Muñecas y Jone Nolte, se reunieron con éstos para visibilizar la situación de las Sociedades Laborales y Participadas en Euskadi, la necesidad de crecimiento y la relevancia de dotar de mayor atractivo a dicha figura mediante distintas



ESCAPA DEL NORTE SLL, UNA PROPUESTA DE OCIO DIFERENTE, ORIGINAL Y SORPRENDENTE

L.R.



“ESCAPA DEL NORTE” es una sociedad laboral radicada en el barrio de San Martín de Vitoria- Gasteiz que explota una “escape room” o sala de escape. La empresa se creó en 2019 por tres personas con experiencias previa en emprendimiento, dos de los cuales ya trabajaban en el sector de las salas de escape con anterioridad.



¿Qué es un “escape room”?

Un “escape room”-explica Ieltxu Aginako, uno de los tres socios fundadores- es un juego de ocio en el que un grupo de personas encerradas en un local debe resolver enigmas y afrontar retos para poder salir del lugar en un tiempo limitado. El objetivo es que las personas participantes vivan una experiencia lúdica intensa y divertida.

La idea del proyecto surgió por la iniciativa que tuvimos el dueño de la “marca” -así es como en el argot profesional del sector se llama a cada sala de escape en concreto- Alberto Romero y yo mismo, que nos conocíamos de haber trabajado juntos en la sala de escape que él tenía en Bilbao. Pronto se unió al proyecto una tercera persona, Rubén De Miguel, conocida de ambos que, si bien no tenía ninguna experiencia previa en el sector del escapismo, es una persona emprendedora que vio en la idea una nueva oportunidad de emprender.

La marca a la que pertenece nuestra sala de escape, que como digo es propiedad de uno de nosotros tres, es pionera en Euskadi en este tipo de ocio, ya que fue la primera que abrió una sala en nuestra Comunidad, concretamente en Bilbao, y la tercera en el Estado.

¿Por qué una sociedad laboral?

El proyecto tomó la forma de sociedad laboral por el conocimiento previo que yo tenía-comenta Ieltxu-

de este modelo de empresa, ya que con anterioridad he participado en la creación de otra sociedad laboral, también en Gasteiz. En cuanto expliqué el modelo de la sociedad laboral a mis socios les convenció totalmente. Por ello, acudimos a ASLE para que nos ayudaran con todas las actuaciones necesarias para la creación y puesta en marcha de la empresa y todo ello culminó con la firma de la escritura de constitución que tuvo lugar en septiembre de 2018. No obstante, la sala de escape propiamente dicha no se abrió al público hasta que finalizaron las obras de acondicionamiento del local, en junio de 2019.

“la marca a la que pertenece nuestra sala de escape, que como digo es propiedad de uno de nosotros tres, es pionera en Euskadi en este tipo de ocio, ya que fue la primera que abrió una sala en nuestra Comunidad, concretamente en Bilbao, y la tercera en el Estado”

¿Qué características tiene vuestra sala de escape?

La temática de la sala es de ambiente fantástico y medieval, de estilo nórdico, con dragones y vikingos, con una atmósfera al estilo de “Juego de Tronos”. Es un estilo muy especial, muy diferente a lo habitual en las

salas de escape, lo que es un factor que nos diferencia y que aumenta su atractivo para el público. Nuestra sala ha tenido varios premios en el sector, incluso de carácter internacional, lo que supone un reconocimiento a su calidad y originalidad. Hemos hecho un importante esfuerzo de inversión para que la sala esté por encima del nivel habitual.

¿A qué tipo de público os dirigís?

Nuestro público es muy amplio desde grupos jóvenes, familias y adultos, aunque suelen reservar más mujeres de entre 25 y 45 años y en una parte importante procedente de fuera de Gasteiz. Además, dadas las características de nuestra sala, nuestros clientes pueden ser personas con experiencia en este tipo de ocio-hay gente que tiene auténtica afición a las salas de escape-como sin experiencia. Esto es así por como concebimos nosotros nuestra sala. Normalmente las salas de escape se conciben como una competición en la que hay que resolver un misterio en un tiempo limitado. En consecuencia, si no se llega a la resolución del misterio no se vive la experiencia al completo. Sin embargo, nuestro enfoque es el de permitir vivir la experiencia completa, es decir, si en el tiempo establecido, noventa minutos, no se resuelve el misterio, se permite a los participantes continuar para llegar hasta el final. Esto se agradece mucho por nuestros clientes.

¿Tenéis mucha competencia en Gasteiz?

El concepto de competencia en este tipo de actividad es diferente al que se entiende normalmente-explica Ieltxu. Cada sala de escape es única. En ese sentido, por el tipo de comportamiento que tienen los aficionados a las salas de escape, es bueno que el nivel de las salas de cada lugar, sea lo más alto posible, ya que normalmente cuando visitan una determinada localidad no es para acudir a una sola sala sino a todas las que hay en la ciudad o las que tienen mejores referencias. Por ello, que la competencia sea de calidad es bueno, porque así el atractivo de la localidad en su conjunto es mayor para los aficionados y hay mayor afluencia de público para todas las salas. Por tanto, la calidad nos beneficia a todos. Y en ese sentido Gasteiz es una plaza atractiva y nuestra sala está entre las mejor valoradas de la ciudad. Como ya he comentado anteriormente hemos tenido varios reconocimientos en forma de premios nacionales e internacionales.

Aparentemente dadas las características de vuestra actividad la pandemia ha tenido que afectaros mucho ¿ha sido así?

Nosotros abrimos la sala al público en junio de 2019 y empezamos francamente bien, superando nuestras expectativas. La verdad es que la pandemia llegó cuando estábamos en un momento muy bueno. Sin embargo, hemos aguantado bien teniendo en cuenta las circunstancias. Sólo hemos llegado a cerrar en la etapa del confinamiento, pero en cuanto éste terminó, reabrimos con mucha rapidez debido a que, por ser una actividad de difícil clasificación, pudimos abrir al público de forma inmediata, eso sí, cumpliendo todos los requerimientos sanitarios exigibles para que la actividad sea segura. En este sentido, por tanto, la afectación de la pandemia no ha sido tan fuerte como cabía esperar.

Lo que más nos ha afectado ha sido el cierre perimetral de los municipios. Como antes he dicho, a nuestra sala acude mucha gente de fuera de Vitoria-Gasteiz e incluso de fuera de Euskadi. Estos clientes de fuera normalmente reservan con mucha antelación y con el cierre perimetral, como la situación ha sido tan cambiante, ha habido muchas cancelaciones y esto sí nos ha afectado. Pero en general podemos decir que hemos afrontado las dificultades con trabajo y esfuerzo. Hemos tenido que hacer muchas reprogramaciones de sesiones para cubrir las cancelaciones, hemos tenido que readaptar horarios para adaptarlos a las restricciones, hemos orientado nuestras campañas publicitarias hacia el público de Vitoria-Gasteiz para compensar la falta de público foráneo, y con todo ello hemos conseguido aguantar mejor que la media del sector.

¿Y cómo veis el futuro?

Teniendo en cuenta cómo hemos aguantado, lo vemos con optimismo. No obstante, de momento no aspiramos a vivir exclusivamente de este negocio. Los tres socios somos personas con perfil emprendedor por lo que, aparte de ésta, tenemos otras actividades. Este es un proyecto que nos ilusiona pero que no sabemos cuánto puede durar. Hay que pensar que las salas de escape tienen fecha de caducidad, que llega cuando ya han sido visitadas por mucho de su público objetivo. Realmente todavía no hay referencias de cuánto puede llegar a durar una sala de escape antes de su agotamiento, porque es un tipo de ocio muy joven, sin suficiente recorrido. Por eso, nosotros en estos momentos todavía no sabemos si se puede llegar a vivir exclusivamente de esto a largo plazo. Eso ya se verá.

Por cierto, antes de terminar ¿cuál es la dirección concreta de la sala?, que todavía no la hemos dicho y hay gente que se puede animar a visitarla....

La sala está en la calle Pintor Jesús Apellaniz nº 5, bajo, de Vitoria-Gasteiz. Os esperamos.

METALHER SLL,

Una experiencia de éxito de sucesión del empresario a través del modelo de la sociedad laboral

L.R.



Metalher es una sociedad laboral radicada en el polígono Ibaiondo de Hernani. No es, desde luego, una empresa nueva. Al contrario, se trata de un negocio de larga trayectoria y amplio reconocimiento en su sector de actividad. Se fundó en 1985 por dos socios que han sido los propietarios de la empresa hasta que, hace poco más de un año, el colectivo de personas trabajadoras adquirió la propiedad de la sociedad y la convirtió en Sociedad Laboral.

Juan Mari García, actualmente gerente de METALHER, contribuyó a un buen entendimiento entre los dueños y los trabajadores en el proceso que culminó en la adquisición de la empresa por parte de estos últimos. Él nos cuenta cómo fue este proceso.

¿Qué es METALHER y cual fue su historia antes de convertirse en Sociedad laboral?

La empresa se creó hace 35 años por dos personas procedentes del mundo de la calderería. Su actividad originaria era la herrería y el mantenimiento. Desde ahí METALHER fue evolucionando hasta llegar a lo que es hoy, una calderería orientada principalmente a la fabricación de depósitos hidráulicos y de piezas para la industria papelera y la industria hídrica. También ofrecemos el mantenimiento de instalaciones técnicas para nuestros clientes en sus instalaciones y la instalación de gases y fabricaciones estructurales.

“en septiembre de 2019 tuve conocimiento de que el dueño de METALHER había tomado ya la determinación definitiva de cerrar el negocio si no conseguía venderlo. Ante ello, y para evitar ese posible cierre, yo, desde fuera y con motivo de que, por cuestiones profesionales, conocía a ambas partes, planteé recuperar la idea de transmitir la empresa a los trabajadores”

La historia de METALHER tiene un punto de inflexión en 2019. Ese año el único de los dos socios fundadores que todavía estaba en activo quería dejar la actividad y retirarse. Poco tiempo antes había hecho un primer amago de traspasar el negocio a los trabajadores que no salió adelante. En 2019 un trabajador de la empresa a quien yo conocía- por entonces yo no trabajaba en METALHER- me explicó lo que había ocurrido y me pareció que se podía volver a intentar, ya que era una empresa que conocía por motivos profesionales y me parecía que podía ser una idea interesante. Para ello, como primer paso, contacté con cada parte, propiedad y trabajadores, para explorar sus respectivas expectativas y objetivos.

En relación a la parte de los trabajadores, éstos se fueron decantando en dos grupos, el de aquellos que estaban dispuestos a comprar capital y pasar a ser socios y los que querían seguir simplemente como trabajadores.

En prácticamente dos meses se llegó a un acuerdo para la transmisión del capital por parte de los propietarios a los trabajadores que habían aceptado hacerse con la empresa. De este modo, el 28 de febrero de 2020 se firmó un contrato de arras, previo a la compraventa, y al poco tiempo sobrevino todo el tema del coronavirus. Sin embargo, esto no fue obstáculo para que el 30 de marzo de 2020 se firmara la escritura de compraventa entre los dueños y los trabajadores.

Cuéntanos más en detalle las circunstancias en las que se produjo esa venta de la empresa a los trabajadores

En septiembre de 2019 tuve conocimiento de que el dueño de METALHER había tomado ya la determinación definitiva de cerrar el negocio si no conseguía venderlo. Ante ello, y para evitar ese posible cierre, yo, desde fuera y con motivo de que, por cuestiones profesionales, conocía a ambas partes, planteé recuperar la idea de transmitir la empresa a los trabajadores.

Cuando comienzo a trabajar en el proceso, los trabajadores me dicen que en el intento anterior se había contactado con ASLE y, después de estudiar la figura de la sociedad laboral, que hasta entonces no conocía en profundidad, me pareció que encajaba perfectamente con lo que queríamos hacer. Así es como entré en contacto con Anabel Yoldi e Iñigo Arina en la oficina de ASLE de Donostia. A partir de ese momento ASLE nos acompañó en todo el proceso, por cierto, con mucha cercanía e implicación personal. Tengo que destacar que desde ASLE se nos ha brindado un gran apoyo. Nos hemos sentido muy arropados por ASLE no sólo desde el punto de vista profesional, sino desde el plano humano, y eso lo valoramos mucho.

Continuando con el relato del proceso, en el momento en que se planteó la compra de la empresa había en la plantilla trece personas, de las que ocho decidieron comprar y cinco no.

Como antes he comentado, en medio de todo el proceso estalló la pandemia del coronavirus. Habíamos firmado las arras el 28 de febrero de 2020. Esto generó lógicamente un entorno de enorme incertidumbre que superamos gracias al gran nivel de compromiso de todas las personas con el proyecto. Había un convencimiento pleno de que el tema iba a salir adelante y esto fue un factor fundamental.

¿Con que recursos económicos contaron los trabajadores para comprar el capital?

Había una gran disparidad de situaciones, pero se llegó a un esquema común de cómo se iba a financiar la compra. Se decidió que un tercio del precio que había que pagar por el capital se hiciera con recursos personales y los otros dos tercios acudiendo a financiación externa.

De las nueve personas que nos embarcamos en la historia- los ocho de la plantilla que he mencionado antes y yo mismo- cinco capitalizaron el desempleo y los restantes tuvimos que “tirar” de nuestros recursos económicos personales.

Llegados a este punto de la financiación quiero destacar el excelente comportamiento del sector financiero en relación al proyecto. Las entidades financieras a las que acudimos (Kutxabank y Laboral Kutxa) mostraron un gran interés y nos dieron todas las facilidades posibles, lo que fue muy importante para el éxito del proceso.

No puedo dejar de citar a todas las entidades que nos han apoyado, aparte de ASLE, para reconocer y agradecer dicho apoyo, que ha sido fundamental: Elkargi, Kutxabank, Laboral Kutxa, Luzaro, en el

sector financiero. En otro ámbito, Fundación Michelin y la Cámara de Gipuzkoa. Incluso el propio Diputado de Hacienda de Gipuzkoa, Jokin Perona se mostró muy interesado en el tema. Este apoyo e implicación de las entidades comentadas es digno de mención.

¿Cómo fueron los primeros pasos de METALHER como sociedad laboral en medio del momento más crudo de la pandemia?

Bastante mejor de lo que cabía esperar. No obstante, para valorar esto hay que tener en cuenta que lo que adquirimos era una empresa consolidada, en pleno funcionamiento, con una excelente reputación en el mercado. No era un proyecto nuevo.

Los dos primeros meses tras hacernos cargo de la empresa tuvimos resultados muy negativos, pero le dimos la vuelta a la situación rápidamente, de modo que terminamos bien el año 2020, lo cual, dadas las circunstancias, es un hecho muy destacable.

Desde entonces las cosas nos están yendo muy bien. Prueba de ello es que incluso hemos aumentado el empleo, ya que de las 13 personas que empezamos en marzo de 2020 hemos pasado a 16 en la actualidad.

Esta buena marcha del proyecto podría ocasionar en el futuro que algunas de las personas que en un primer momento quisieron continuar sólo como trabajadores, sin adquirir la condición de socios, se planteen comprar capital y pasar a ser socios trabajadores. Precisamente uno de los pactos fundacionales de la empresa como sociedad laboral es que toda persona que sirve como trabajador puede tener la opción de ser socio. Por tanto, somos una empresa que, en coherencia con nuestra nueva condición de sociedad laboral, está abierta a la participación de todas las personas trabajadoras en el capital social.

¿Cómo está resultando la transición de una SL convencional a la Sociedad Laboral? ¿cómo veis el futuro?

La transformación de la empresa a sociedad laboral desde un punto de vista de la actividad industrial no tuvo especial dificultad, ya que hubo una continuidad total. En definitiva, lo que ocurrió fue un simple cambio de propietario, ya que estamos en el mismo sitio y nos dedicamos a la misma actividad. Hasta el NIF es el mismo.

Pero desde el punto de vista del estilo de empresa, de los valores, sí se produce un cambio al adquirir la condición de sociedad laboral. Desde el principio hemos sido conscientes de que para que el tema funcione es imprescindible introducir un cambio cultural por el que las personas asuman su nueva condición de trabajadores y, a la vez, propietarios de la empresa, con todo lo que ello comporta. Y este cambio de mentalidad es más complicado y más lento, y hay que trabajarlo mucho.

En los primeros momentos tras hacernos cargo de la empresa nos centramos totalmente en demostrar que éramos capaces de sacar el proyecto delante a pesar de las circunstancias

Ahora estamos centrados en trabajar el cambio de mentalidad, esa transformación cultural a la que me he referido antes, que es muy importante para que la empresa pueda funcionar como sociedad laboral. En línea con esto, y para dejar las bases de la empresa bien asentadas, además de los estatutos sociales acordes con nuestra condición laboral, hemos suscrito un pacto de socios donde se recogen los acuerdos en los que se asienta el proyecto.

Actualmente estamos trabajando en reducir la lógica incertidumbre y ansiedad que en las personas puede generar un proceso como éste. Nuestro objetivo es conseguir la estabilidad profesional y emocional de todas las personas que formamos parte del proyecto. Y en eso estamos. Otro reto que nos hemos propuesto afrontar a medio plazo es el del relevo generacional. A pesar de que acabamos de empezar como Sociedad Laboral este tema se nos va a plantear pronto porque muchos de los socios están ya en los 57-58 años. Por tanto, nos va a tocar incorporar gente joven pronto para dar continuidad a largo plazo a la empresa, que en definitiva es lo que queremos.



TENKA 7 ARKITEKTURA, SLLP: LA FUERZA DEL EQUIPO

L.R.



TENKA es una Sociedad Laboral Profesional integrada por tres arquitectos colegiados, Alejandro, Ana y Peio con sede en el barrio de Deusto, en Bilbao. TENKA es una de las primeras sociedades laborales profesionales constituidas en Euskadi, demostrando con ello que la Sociedad laboral es un modelo societario perfectamente adecuado para dar forma jurídica al ejercicio de actividades profesionales colegiadas.

El origen de TENKA

Alejandro, Ana y Peio explican que TENKA, que se creó formalmente en 2019, es el resultado de un período de colaboración profesional previa que se remonta a 2016 aproximadamente. Peio y Alejandro, amigos desde hace años, trabajando cada uno por su cuenta coincidieron en varios proyectos. Ana, por su parte, realizó su proyecto de fin de carrera con la ayuda de Peio. De esta manera es como se conocieron.

Tras establecerse la relación entre los tres se presentaron como equipo a un concurso a través del Colegio de Arquitectos, que ganaron. Esta experiencia en común fue el comienzo de otros proyectos que fueron

“tras vivir la experiencia de la pandemia del COVID, han confirmado que han acertado con la elección de la Sociedad Laboral, ya que han podido acogerse a ayudas y a medidas, como un ERTE, que hubieran sido mucho más complicadas como autónomos. Bajo el paraguas de la Sociedad Laboral se han sentido bastante protegidos en este sentido”

realizando en colaboración. Se trataba de pequeños proyectos, sobre todo reformas, que les brindaban espacios para la colaboración, y de un trabajo pasaban a otro, y así es como fueron consolidándose cada vez más como equipo profesional, aunque manteniendo cada uno por su parte sus respectivas actividades.

El aumento de las oportunidades de trabajo conjuntas llegó a un nivel en el que vieron que era imprescindible dotar a su colaboración de una estructura formal estable. Por ello acudieron a Bilbao Ekintza para indagar sobre las posibles formas jurídicas que podían dar a su proyecto de empresa. Allí les hablaron de la posibilidad de constituirse como cooperativa o sociedad laboral, remitiéndoles, en el caso de la sociedad laboral, a ASLE.

En ASLE estuvieron con Olatz Jaureguizar quien les explicó en detalle las características, requisitos y ventajas de la sociedad laboral, modelo que les convenció. Así es como optaron por constituir TENKA 7 ARKITEKTURA SLLP. La firma de la escritura de constitución tuvo lugar en enero de 2019. No obstante, el comienzo de la actividad se demoró hasta mayo por algunos problemas formales relacionados con lo novedoso de la fórmula de la Sociedad Laboral Profesional, que finalmente fueron resueltos satisfactoriamente. En este sentido, TENKA ha desbrozado un camino para que las Sociedades Laborales Profesionales que en el futuro se puedan llegar a constituir tengan las cosas más resueltas.

En relación a la elección de la forma jurídica, los tres socios explican que en un principio no tenían claro si les interesaba la sociedad laboral, ya que por una cuestión de costes querían ser autónomos. Sin embargo, analizada la cuestión

con más profundidad, optaron por el régimen general de la Seguridad Social, que les daba más seguridad. Esta fue un de las razones para optar por la sociedad Laboral. También tuvieron en cuenta a la hora de la elección de esta forma jurídica el que si querían en el futuro incorporar más socios trabajadores ellos podrían seguir manteniendo el control de la empresa al no tener que ser en la sociedad laboral necesariamente iguales las participaciones de cada socio.

Comentan que tras vivir la experiencia de la pandemia del COVID, han confirmado que han acertado con la elección de la Sociedad Laboral, ya que han podido acogerse a ayudas y a medidas, como un ERTE, que hubieran sido mucho más complicadas como autónomos. Bajo el paraguas de la Sociedad Laboral se han sentido bastante protegidos en este sentido.

Pasemos a la actividad ¿qué caracteriza a TENKA como empresa?

Somos un estudio de arquitectura que nos movemos en una escala de proyectos de entre 50.000 a 400.000 euros de presupuesto. Nos podemos dirigir a una amplia tipología de obras, desde la rehabilitación y la reforma hasta la obra nueva. Su tuviéramos que destacar algo que nos diferencie, que nos dé un carácter propio como estudio de arquitectura, es que estamos especializados en un material que cada vez es más apreciado, como es la madera, que en construcción está adquiriendo cada día más importancia como factor distintivo. La madera ha venido al mundo de la arquitectura para quedarse por su contribución a la lucha contra el cambio climático y por su sostenibilidad y su eficiencia energética.

Nosotros le damos a la madera una dimensión especial. Entendemos que la madera tiene muchas veces un valor patrimonial que hay que recuperar y reforzar. Una estructura o una fachada de madera pueden ser tan atractivas, o más, que si fueran de piedra, ¿por qué no? Y nos referimos a la madera no sólo como material ornamental sino como elemento constructivo.

Otra característica que creemos que nos diferencia es nuestra vocación por aportar a nuestros proyectos algo más que la técnica. Queremos que tengan un valor estético, incluso artístico. Nosotros como arquitectos que somos, obviamente, nos basamos en la técnica, pero buscamos ir más allá de la frialdad de la técnica, queremos dar a nuestras propuestas una dimensión artística hasta donde sea posible. Y nuestros clientes lo reconocen, ya que los que han trabajado con nosotros, repiten. Y esa es la prueba de que estamos “llegando” a nuestros clientes.

Y por supuesto, todo lo anterior lo hacemos con un alto nivel de implicación personal en nuestros proyectos. Todo lo expuesto no sería posible si nos limitáramos a elaborar el proyecto y después no nos implicáramos a fondo en su ejecución. Nosotros estamos “encima” de las obras, las seguimos personalmente muy de cerca.

¿Por qué habéis optado por esta forma de hacer las cosas?

Porque es nuestra forma de concebir la arquitectura. Nuestra mirada siempre intenta atravesar el muro de lo convencional para que todo lo que hagamos,

cualquier proyecto que realicemos, tenga un signo diferenciador, un relato propio. Hemos conseguido que nuestros clientes perciban que han recibido algo diferente, algo en lo que ha habido un esfuerzo por ir más allá de lo convencional.

Para nosotros la arquitectura tiene tanto de arte y de creatividad como de técnica. Normalmente se piensa que la arquitectura es sólo técnica y es cierto que muchos arquitectos priman la técnica en sus soluciones, pero en nuestro caso a la técnica le queremos añadir una parte más plástica o artística, por decirlo de algún modo. Y esta visión la proyectamos en todo lo que hacemos. Por ejemplo, nuestra web es muy diferente a lo que se ve normalmente. Es una web que nos consta que llama mucho la atención.

La empresa empezó en 2019. Con menos de un año de existencia os sorprendió la pandemia. ¿cómo os ha afectado?

Bueno, como ya hemos explicado antes, realmente nosotros veníamos ya colaborando de forma habitual antes de constituirmos formalmente como sociedad laboral por lo que, cuando nos sorprendió la pandemia ya teníamos una historia, un camino profesional recorrido en común, por lo que desde el punto de vista de la actividad profesional no éramos nuevos y, por tanto, no nos enfrentamos a la pandemia con las debilidades propias de un negocio nuevo. Este es un matiz importante. Dicho esto, la pandemia nos ha afectado, lógicamente, pero de una forma que hemos podido asumir y que no ha puesto en cuestión nuestro futuro. Tomamos medidas similares a las que han tomado la mayoría de las empresas, como un ERTE, en el que estuvimos durante unos meses y que utilizamos con flexibilidad, desafectándonos cuando teníamos carga de trabajo. En ERTE, en cualquier caso, estuvimos poco tiempo, en los momentos más fuertes del confinamiento y del parón de la actividad. También hemos tomado otras medidas de contención de



gastos, entre ellos, salariales. Los tres socios hemos hecho un esfuerzo personal para que la situación afectara lo menos posible a las cuentas de la empresa. Además, nos hemos acogido a alguna ayuda que se ha articulado desde el Gobierno Vasco..... En la adopción de todas estas medidas hemos contado con el apoyo y asesoramiento de ASLE.

El año 2020 fue muy difícil, sobre todo hasta septiembre. La última parte del año pasado fue mejor y el primer trimestre de 2021 ha ido bien. Damos por superada la fase del Covid. En estos momentos tenemos una carga de trabajo suficiente para nuestras necesidades. Hay un claro repunte de la construcción por lo que las perspectivas para el futuro inmediato son buenas.

¿Qué ámbito geográfico abarca TENKA?

Donde más trabajamos es en el Territorio Histórico de Bizkaia, pero también trabajamos bastante en toda el área de Donostia y en Cantabria. En Araba todavía no hemos entrado.

¿Qué objetivos tenéis para el futuro más inmediato?

Darnos a conocer más. Tener mayor visibilidad. Hasta ahora hemos funcionado mucho gracias al “boca a boca”. Quien ha trabajado con nosotros ha repetido y nos ha recomendado. Tanto es así que cuando empezamos en 2019 con la sociedad Laboral nuestros clientes eran conocidos con lo que habíamos trabajado antes de constituir formalmente la empresa, en esa fase de colaboración, que se extendió durante más de dos años, en la que fuimos dando forma al proyecto en común. Actualmente hemos pasado a otro escalón, trabajamos para “conocidos de conocidos”.

No obstante, como acabamos de decir, queremos hacer un esfuerzo para ser más visibles. Por eso hemos renovado la web, de la que hemos hablado antes y estamos volcándonos más en las redes sociales.

¿Queréis añadir algo más?

Sí. Recalcar la idea de que nuestra fortaleza está en que somos un equipo bien conjuntado y con perfiles complementarios. Nuestros perfiles hacen que lleguemos a un producto final diferenciado y con un toque muy personal. Alejandro es, quizá el más creativo de nosotros, el que tiene una visión más abstracta. Peio visualiza más técnicamente la idea y Ana la “remata” por su capacidad para visualizar el resultado final. En definitiva, aportando cada uno una visión complementaria a la de los otros dos, se llega de lo abstracto al resultado final. Por tanto, todos somos necesarios y todos aportamos. Es la fuerza que da ser un auténtico equipo.

Y antes de terminar por supuesto, queremos presumir de nuestros premios, que nos han dado varios, como el “Metro carpintero” o el “D week”, premios que son un auténtico reconocimiento en el sector.

EGES Y GARAPEN COLABORAN PARA VISIBILIZAR LA CONTRIBUCIÓN DE LA ECONOMÍA SOCIAL AL DESARROLLO LOCAL

L.R.



EGES ELKARTEA es la Red Vasca de Economía Social creada en 2015 por cinco de las organizaciones más representativas de la Economía Social vasca: ASLE (Sociedades Laborales), EHLABE (Centros Especiales de Empleo), GIZATEA (Empresas de Inserción), KONFEKOOP (Cooperativas) y REAS (Economía Alternativa y solidaria).

EGES fue creado como un espacio de cooperación para promocionar y desarrollar en la sociedad vasca los valores y prácticas de la Economía Social.

Para este fin, entre los objetivos fundacionales de EGES está el de visibilizar y sensibilizar a la sociedad vasca y a sus diferentes agentes institucionales, políticos y sociales sobre los beneficios del crecimiento de la Economía Social en nuestro territorio, tanto para su presente como para su desarrollo futuro. ASLE actualmente desarrolla las funciones de secretaría y tesorería de EGES.

Para cumplir sus objetivos EGES ha ido desarrollando desde su creación actividades de diferente carácter, difusión, formación, investigación....

Dentro de esas actividades el pasado año 2020, EGES, en cooperación con GARAPEN- Asociación Vasca de Agencias de desarrollo- llevó a cabo un proyecto cofinanciando por la Dirección de Economía Social del Gobierno Vasco para destacar la aportación de la Economía Social al desarrollo local y comarcal.

Este proyecto tuvo dos vertientes, por un lado, una investigación sobre buenas prácticas de Economía Social en el ámbito local que fue llevada a cabo por GEZKI, (Instituto de derecho Cooperativo y Economía Social de la UPV/EHU) y, por otro lado, una formación diseñada con la colaboración de LANKI

FORMACIÓN ONLINE

Economía Social al servicio del Desarrollo Local

Formación dirigida a personal que trabaja en el ámbito del desarrollo local: personal técnico y político de agencias de desarrollo local e instituciones públicas, así como de otros agentes involucrados en procesos relacionados con el desarrollo local: emprendimiento, impulso empresarial, empleo inclusivo, recuperación y transformación de empresas, políticas públicas de desarrollo local, etc.

Módulo general

La Economía Social y sus componentes

Jueves 27 de mayo, de 09:00 a 10:30 h.

Módulos optativos

Empleo inclusivo y economía social

Martes 1 de junio, de 09:00 a 10:30 h.

Compra Pública Responsable

Jueves 3 de junio, de 09:00 a 10:30 h.

Emprendimiento en economía social

Martes 8 de junio, de 09:00 a 10:30 h.

Reconversión y transformación de empresas

Jueves 10 de junio, de 09:00 a 10:30 h.



El objetivo de la formación es ofrecer algunos contenidos básicos sobre temas relacionados con la economía social y su aplicabilidad en el ámbito del desarrollo local, partiendo de la consideración de que la economía social realiza una contribución importante al mantenimiento de la cohesión social y a la generación de oportunidades de desarrollo económico basadas en las personas y en las comunidades locales donde se insertan.

Las formaciones se impartirán en castellano, pero se proporcionarán materiales en euskera y castellano.

Las inscripciones deben realizarse **antes del 26 de mayo** al módulo general y a los optativos que se deseen en este enlace:

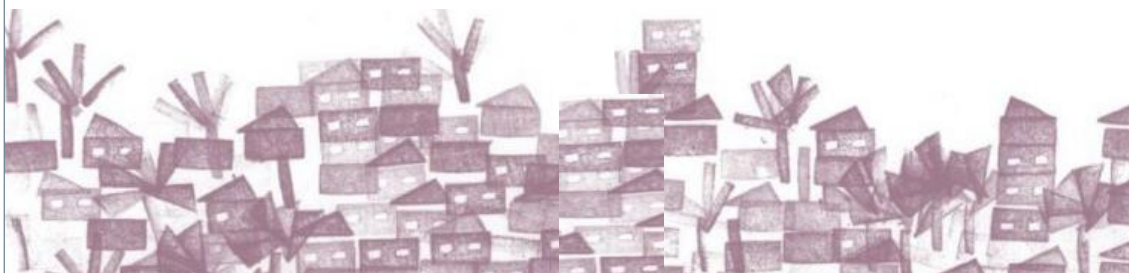
<https://forms.gle/UK5V2UU19XZey6RaA>



organizan:



colabora:



“Las jornadas se celebraron entre mayo y junio. La primera tuvo lugar el 27 de mayo y en ella se ofreció una visión general de la Economía Social y de sus diferentes componentes. La exposición sobre las sociedades laborales la realizó Olatz Jaureguizar, técnica del área jurídica de ASLE”

(Instituto de Estudios Cooperativos de Mondragon Unibertsitatea) destinada al personal de las agencias de desarrollo local agrupadas en GARAPEN.

Como resultado de la actividad de investigación, EGES ha editado la publicación “Promoviendo Experiencias de Economía Social desde local: Análisis de buenas prácticas”. Para la presentación pública de esta publicación el pasado día 15 de abril, EGES y GARAPEN organizaron una webinar con gran éxito de participación, en cuya apertura participó Jokin Díaz Director de Economía Social del Gobierno Vasco.

En dicha webinar, por parte del investigador-coordinador del estudio, el profesor de la UPV e investigador de GEZKI Enekoitz Etxezarreta, se hizo una exposición general de los resultados de la investigación. Además, se expusieron cuatro de las experiencias de buenas prácticas identificadas en el estudio en cuatro ámbitos: el emprendimiento cooperativo, el empleo inclusivo, el partenariado público privado y la recuperación de empresas. En este último apartado la ponencia corrió a cargo de Iker Goikoetxea que explicó la experiencia de KIMU BAT, una sociedad laboral asociada ASLE.

Por otra parte, y en relación a la vertiente formativa del proyecto, durante los meses de mayo y junio se celebraron, también organizadas conjuntamente por EGES y GARAPEN, cinco jornadas formativas on line destinadas tanto al personal técnico y directivo de las agencias de desarrollo local pertenecientes a GARAPEN como a todas aquellas personas y agentes interesados en conocer la contribución de la Economía Social al desarrollo local.

Las jornadas se celebraron entre mayo y junio. La primera tuvo lugar el 27 de mayo y en ella se ofreció una visión general de la Economía Social y de sus diferentes componentes. La exposición sobre las sociedades laborales la realizó Olatz Jaureguizar, técnica del área jurídica de ASLE.

Las sesiones siguientes fueron más específicas: el 1 de junio la sesión fue sobre “Empleo inclusivo y Economía Social” y el 3 de junio el tema que se trató fue la “Compra pública responsable”.

Las dos últimas sesiones tuvieron participación de ASLE. El día 8 de junio Javier Muñecas, técnico del área jurídica expuso, en el marco del módulo titulado “Emprendimiento en Economía social” las características y ventajas de la sociedad laboral como modelo de emprendimiento colectivo. En la misma sesión por parte de KONFEKOOP se explicó la parte relativa a las cooperativas.

La última sesión, dedicada a la reconversión y transformación de empresas tuvo, lugar el 10 de junio y fue de nuevo impartida por ASLE y KONFEKOOP. Los mismos ponentes, Javier Muñecas en relación a la sociedad laboral y Javier Sanz en relación a la cooperativa, explicaron las características y virtualidades de cada uno de los modelos como fórmula para la reconversión y transformación de empresas. En el caso de la sociedad Laboral, el representante de ASLE hizo especial hincapié en que actualmente el modelo de la sociedad laboral se está enfocando cada vez más no sólo a la reconversión de empresas en crisis sino a dar respuesta a procesos de sucesión del empresario en empresa familiares. En este sentido, Javier Muñecas explicó que el colectivo de personas trabajadoras puede ser en muchas ocasiones la respuesta a aquellos casos en los que el empresario puede no tener relevo en el seno de su familia y ante ello se ve en la tesitura de encontrar un tercero a quien vender el negocio o cerrar. En estos supuestos las personas trabajadoras pueden ser la clave para la continuidad de la actividad, ya que el colectivo de personas trabajadoras la mayoría de las veces es el mejor “comprador” que el propietario puede encontrar. De este modo, mediante la transformación de este tipo de empresas familiares en sociedad laborales se puede facilitar la continuación de negocios que en otro caso pueden acabar en el cese de la actividad.

Con actividades como las expuestas ASLE, en el marco de EGES, continúa con su labor de permanente de potenciar el conocimiento de la Economía Social en general y de la sociedad laboral en particular.

JORNADAS TICKET BAI

Gran acogida de público en Bizkaia y Gipuzkoa en las jornadas técnicas sobre el nuevo sistema de facturación Ticket Bai establecida por las 3 haciendas vascas organizadas en cooperación con ASLE. Esperamos el mismo o mayor éxito en el siguiente encuentro en Araba

Ohiane Arrizabalaga

Siendo un nuevo sistema de obligado cumplimiento para el año 2022 para todas las empresas vascas, desde ASLE hemos tomado la iniciativa de organizar dichas jornadas técnicas para anticiparnos al gran cambio.

Como todo gran cambio supone una gran adaptación, desde ASLE hemos querido anunciar todos los cambios que genera este nuevo sistema, organizando junto con las Diputaciones un encuentro por cada provincia.

Dado que el sistema tributario es diferente en cada territorio histórico, este proyecto está regulado a través de disposiciones normativas propias adaptadas a cada institución foral.

El pasado día 24 de Febrero celebramos una jornada online sobre BATUZ + TICKET BAI dirigida a las empresas de Bizkaia con la colaboración de la Hacienda Foral de Bizkaia. El Subdirector de Inspección, Antonio Pérez Delgado y el Jefe de Auditoría Informática, Iñigo Eguia Ossorio presentaron este nuevo proyecto posibilitando la participación de los asistentes con las dudas referentes al mencionado proyecto. Más de 80 empresas estuvieron presentes en este



encuentro, quienes pudieron obtener de primera mano la información necesaria para la implantación de Ticket Bai. Podéis volver a verlo en la siguiente dirección; https://www.youtube.com/watch?v=Cx_tcAi2CME.

Del mismo modo en Gipuzkoa, el 10 de Marzo celebramos su correspondiente jornada online sobre TICKET BAI dirigida a las empresas de Gipuzkoa con la colaboración de la Hacienda Foral de Gipuzkoa. La Subdirectora General de Estrategia Tecnológica, Coro Pereiro Zabala y el Subdirector del Servicio de Transformación Tecnológica Tributaria, Luis Javier Irastorza Letamendia fueron los encargados de presentar este proyecto cuya participación fue también positiva. En este encuentro fueron más de 95 empresas las que estuvieron presentes (<https://www.youtube.com/watch?v=c3xZBv66hhg>).

Próximamente con la colaboración de la Hacienda Foral de Araba celebraremos la jornada correspondiente para las empresas asociadas de Araba en la que esperamos vuestra asistencia. Les informaremos de la fecha futura.

Para los que aún no habéis podido asistir, TicketBAI es un proyecto común entre las tres Diputaciones Forales y el Gobierno Vasco con el objetivo de implantar unas obligaciones legales y técnicas, donde todas las personas físicas y jurídicas que realicen una actividad económica deberán utilizar un software de facturación que cumpla los requisitos técnicos que se publiquen.

El nuevo sistema permitirá a las haciendas forales controlar los ingresos de las actividades económicas de las personas contribuyentes. Asimismo, dicha información se utilizará para facilitar a los contribuyentes el cumplimiento de sus obligaciones tributarias.

CAMPAÑA RIGHT TO CURE. ¡QUE NADIE SE LUCRE CON LA PANDEMIA!

Todas las personas merecemos protección contra la COVID-19

medicmundi



La salud es un derecho universal. Sin embargo, hasta la fecha, el 75% de las vacunas contra la COVID-19 se han administrado en los países enriquecidos, según datos de la Organización Mundial de la Salud, OMS.

Partiendo de ese reparto desigual, más de 200 organizaciones de 14 países europeos, entre ellas medicumundi, impulsan la iniciativa **Right to Cure**. Una campaña puesta en marcha para exigir a la Unión Europea una ley **que defienda el derecho a la salud frente al beneficio privado en las vacunas contra la COVID-19** y que **garantice el acceso universal a las mismas**.

Right to Cure propone a la Comisión Europea una reforma legislativa que obligue a las farmacéuticas, como Pfizer/BioNTech, AstraZeneca o Moderna, a compartir conocimientos y tecnología y a renunciar a las patentes. De esta forma, se eliminarían los problemas de abastecimiento dado que habría una producción masiva y se evitaría que las grandes compañías se lucren a expensas de la salud de la gente en una situación de crisis sanitaria global.

**“Con la salud de las personas no hay negociación posible y no puede haber beneficios con la pandemia. Sólo hace falta pasar de las palabras a los hechos e impedir que el Big Pharma siga chantajeando a la ciudadanía”...
INICIATIVA RIGHT TO CURE**

En el mismo sentido, India y Sudáfrica, con el respaldo de más de 100 países, han reclamado a la Organización Mundial del Comercio (OMC) una exención de la propiedad intelectual de las patentes, incluyendo vacunas, medicamentos y diagnósticos, hasta alcanzar la inmunidad de grupo. Su demanda no ha sido escuchada hasta el momento.



QUE NADIE SE LUCRE
con la
PANDEMIA

7 de abril del 2021
Día Mundial de la salud

EPSU
EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION

¿Por qué no se liberan las patentes para que puedan producirse de manera masiva y lleguen a todo el mundo?

En la actualidad, las patentes otorgan a una sola compañía el poder y monopolio sobre productos farmacéuticos. El monopolio de 20 años se concedió inicialmente para que la industria recuperara en ese periodo los costes de investigación. La realidad es, sin embargo, que la recuperación es mucho más rápida (dos o tres años) ya que se imponen precios 10, 100 y hasta 1000 veces por encima del real.

Un ejemplo conocido es el del medicamento *Sofosbuvir*, para tratar la hepatitis. El coste por persona de este tratamiento asciende a 300€ (incluyendo la parte correspondiente de investigación y fabricación). Sin embargo, en el Estado español

EL ANTECEDENTE DE LA LUCHA CONTRA EL SIDA

En 1998 cuando África se vio azotada por la epidemia de VIH, varios gobiernos del continente pidieron retirar las patentes de las farmacéuticas para poder obtener las medicinas que podían prevenir la enfermedad. Sin embargo, los antirretrovirales, fabricados en países donde las patentes no bloquearon la producción (India y Sudáfrica), tardaron 10 años en llegar a un precio accesible para todos, pasando de 10.000€ dólares anuales por tratamiento a 400€.



se ha vendido a 19.000€. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) este precio abusivo provoca que 399.000 personas sin acceso al medicamento mueran cada año.

No debemos olvidar además que, según el Instituto de Salud Global, el 80% de la investigación básica, que es la primera parte del proceso, se hace en centros públicos. Las farmacéuticas compran sus resultados a precio de coste y luego, como hemos visto, imponen precios abusivos a los medicamentos desarrollados a partir de dichos estudios.

En el caso de la COVID-19 la investigación de **las vacunas también se ha financiado en gran parte con dinero público. Frente a esto, Right to Cure subraya que “no se debe permitir que el Big Pharma saquee nuestros sistemas de seguridad social. No podemos permitir que las compañías farmacéuticas privatizen tecnologías médicas cruciales que han sido desarrolladas con recursos públicos”.**

Para las organizaciones impulsoras de esta iniciativa, la propuesta permitiría que fabricantes de genéricos produzcan vacunas, fármacos o los test de la COVID-19 que se necesitan para contener y poner fin a la pandemia a precios inferiores a los establecidos por las compañías que tienen los derechos de propiedad intelectual. De esta forma, se aseguraría el acceso a las vacunas para todas las personas, en todo el mundo, y se aceleraría la vacunación (actualmente solo se está utilizando el 43% de la capacidad de producción de vacunas).

La iniciativa reclama también **transparencia** y exige la **publicación** de los contratos entre autoridades públicas y compañías farmacéuticas, y de toda la información sobre los costes de producción, las contribuciones públicas y la efectividad y seguridad de las vacunas y medicamentos.

Para que Right to Cure sea considerada en la Comisión Europea necesita recabar, al menos, 1 millón de firmas de apoyo, de ciudadanos y ciudadanas de la UE. ¿Te sumas?

<https://eci.ec.europa.eu/015/public/#/screen/home>

LA ABOGADA RESPONDE

Olatz Jaureguizar



PREGUNTA
¿Qué consecuencias y efectos se generan cuando a una persona trabajadora en situación de incapacidad temporal le emiten el alta médica y no está de acuerdo?

RESPUESTA

Con carácter previo es preciso aclarar que la facultad de emitir el alta en los supuestos de incapacidad temporal recae en distintos organismos, en atención a la calificación de la contingencia que originó la baja médica y de la duración de la propia incapacidad. En concreto, están habilitados para dicho trámite la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, el Servicio de Salud de la Comunidad Autónoma y el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Esta matización es necesaria, por cuanto que si la persona trabajadora afectada por la incapacidad temporal, no comparte la opinión de la entidad de la cual recibe el alta, tiene derecho a impugnar la decisión, pero el procedimiento para ello resulta diferente, en función del organismo emisor del alta médica.

En el sentido apuntado, se ha de indicar que los procedimientos correspondientes para impugnar el alta médica, son los siguientes:

• Procedimiento general de impugnación del alta médica o procedimiento ordinario:

Este procedimiento se sigue, con independencia de si el alta médica se ha emitido en los primeros 365 días o una vez superados los 365 días, ante el INSS, presentando una reclamación administrativa previa ante el INSS en el plazo de once días hábiles desde la fecha de efectos del alta.

Por su parte, el INSS dispone de un plazo de 7 días para contestar. Si la respuesta es negativa o no se recibe contestación, se ha de presentar una demanda ante los juzgados de lo social en el plazo de 20 días después de la resolución expresa o no.

Durante todo este procedimiento, no se suspende el alta emitida y, en consecuencia, la persona trabajadora debe reincorporarse al puesto de trabajo. Ello, no obstante, la persona trabajadora podrá alcanzar un acuerdo con la empresa para disfrutar las vacaciones o adaptar el puesto de trabajo para que sea compatible con las lesiones presentadas. Igualmente podrá pactar con la empresa la no reincorporación al puesto de trabajo, sin retribución salarial ni cotización, sin que sea considerado ausencia injustificada,

• Procedimiento de revisión por el alta realizada por la mutua dentro de los primeros 365 días de baja:

Durante la tramitación de este procedimiento especial y hasta la resolución de la impugnación del alta médica, la persona trabajadora continúa en situación de incapacidad temporal, suspendiéndose los efectos del alta.

Al prolongarse la baja, también se prolonga el pago de la prestación por incapacidad temporal. Sin embargo, este pago no es definitivo, ya que en función de la resolución que emita el INSS, y la fecha de alta médica definitiva, existe la posibilidad por la Mutua de reclamar dicho pago de la prestación.

La persona afectada dispone de **10 días hábiles posteriores al de la notificación** del alta médica **para iniciar el procedimiento, con la presentación** del Impreso Oficial de Solicitud de **Revisión del Alta Médica por Contingencias Profesionales**, ante el Registro del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

El INSS debe emitir una resolución **en un plazo de 15 días hábiles** y determinará la fecha de efectos de alta o prorrogará la incapacidad temporal. Finalizado el procedimiento, **si se confirma el alta médica**, la persona trabajadora tendrá la posibilidad de interponer una **demand**, ante la jurisdicción social, **en el plazo de 20 días hábiles**.

• **Procedimiento de disconformidad por el alta realizada por el INSS a los 365 días de baja, no antes ni después.**

Una vez **agotados los primeros 365 días de baja, la incapacidad temporal** la gestiona el Instituto Nacional de la Seguridad Social -INSS-, siendo el único responsable de mantener la baja o dar el alta por curación.

En este caso, al transcurrir el año, el INSS puede prorrogar la baja por incapacidad temporal o emitir el alta por curación. En caso de que opte por el **alta médica, en caso de disconformidad** con la misma, se puede poner en marcha este procedimiento especial.

Para ello, **se dispone de cuatro días naturales desde la notificación de la Resolución** por parte del INSS, **para presentar** el Impreso Oficial de **Manifestación de Disconformidad con el Alta Médica** ante el Registro del Instituto Nacional de la Seguridad Social. **Durante la tramitación de este procedimiento, se suspende el alta médica y se prorroga la incapacidad temporal, con la correspondiente percepción de la prestación** por esta situación, sin que, en ningún caso, exista obligación de devolver la cuantía por la prolongación de la baja.

El INSS debe resolver en un plazo de once días naturales, con la prórroga de la baja o emitiendo el alta médica.

Finalizado la impugnación, **si el INSS confirma el alta médica**, la persona trabajadora **podrá presentar una demanda** en el plazo de 20 días hábiles desde la fecha de la nueva alta.



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