asle
GAZA
Nº 171 Zb.
Diciembre 2021 Abendua
www.asle.es

GRAEME NUTTALL, PREMIO TXEMI CANTERA 2021

ÉXITO DEL "DÍA DE LA PARTICIPACIÓN EN GIPUZKOA", CON UN ECOSISTEMA COMPROMETIDO CON UN MISMO PROPÓSITO

ACTUALIZADO EL CONVENIO FINANCIERO ENTRE ASLE Y RURAL KUTXA PARA APOYAR A LAS EMPRESAS ASOCIADAS A ASLE

asle
XXXI.
2021 | 11 | 24
asle
Txema Cantera 2021
GRAEME NUTTALL

171

09 ENPRESA BERRIAK

Bienvenida a Taupada Abentura, S.L.L. y a Elektromekanika Goazen S.L.L., que pasan a integrarse en la gran familia de las Sociedades Laborales y Participadas de Euskadi. Un recorrido por su nacimiento y su actividad.

13 CONFERENCIA FINAL DEL PROYECTO EUROPEO IN4BTE

El pasado mes de julio se celebró en Donostia el último encuentro y cierre del proyecto europeo IN4BTE que, durante dos años y medio, ha estado liderando ASLE en torno a los procesos de transmisión de empresas a las personas trabajadoras, bien por crisis o por relevo en la propiedad, en Europa.

16 DESPEDIDA DE ITZIAR IBARRONDO GARAY

Si ASLE tiene nombre propio, el de Itzi es, sin duda, uno de ellos. Desde el inicio, con la mayor discreción, con un compromiso absoluto e integral con ASLE, trabajando por y para las Sociedades Laborales. Unas palabras de reconocimiento, que no, de despedida.

18 PREMIO TXEMI CANTERA 2021

Una nueva edición del premio internacional Txemi Cantera, que en esta ocasión recayó en Graeme Nuttall.

30 DESPEDIDA DE RAQUEL RUIZ DE EGUINO

Qué fácil es dar la bienvenida a una nueva persona y qué difícil se torna despedir a alguien que, desde el total desinterés, se compromete con un proyecto, con una organización, con la aportación de su mejor versión. Este es el testimonio de una de esas personas: Raque Ruiz de Eguino.

32 BIENVENIDA A OLGA BERASATEGUI

La Junta Directiva de ASLE incorpora a una nueva mujer en su Junta Directiva en representación de la empresa vitoriana AROA XXI. Le deseamos suerte en este nuevo proyecto.

39 NUESTRAS EMPRESAS EN LOS MEDIOS

Karabeleko, Conactec, Ikustec, Indarlan Obras y Eventos, Betsaide y Demode Quartet, Sociedades Laborales que durante los últimos meses han cobrado un protagonismo especial y merecido por motivos de distinta índole.

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.

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

Bizkaia
foru aldundia
diputación foral

EZ DADILA INOR ABERASTU PANDEMIAREKIN

Iniciativa Ciudadana Europea #Right2Cure

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

ÚNETE EN WWW.NOPROFITONPANDEMIC.EU/ES/

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

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

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

EDITORIALA
EDITORIAL

Pandemia gainditzen ari ginela eta enpresa asko kanpora ateratzen hasiak zirela zirudienean, berriro ere kutsatzeen olatu berri baten aurrean aurkitzen gara, Europa osoa soiltzen ari den koronabirusaren omikron aldaera berri baten eraginez eta, Euskadin, ospitaleratzeen eta ZIUn sarreren igoerak, langileen konfinamenduak, enpresetako bazkari eta afariak bertan behera uzteak, ikasgelen itxierak, bidaiak ezeztatzeak, Gabonak birplanteatzeak..., horiek guztiek eragin handia dute garapen ekonomikoan.

Egoera horri azken boladan enpresek jasaten ari diren arazo anitz gehitu behar zaizkio, hala nola, energiaren prezioaren igoera, lehengaien kostuaren igoera izugarria, logistika arloan zailtasunak eta prezio neurrigabeak, hornidura falta, stock-hausteak eta ziurgabetasuna eta eskari nahikorik eza sektore traktoreetan.

Badirudi faktore horiek guztiak ados jarri direla benetako “ekaitz perfektua” eragin eta enpresak inoiz baino erresilienteagoak, malguagoak eta sortzaileagoak izatera behartzen dituztela.

Baina asmo hori betetzea ez da erraza, batez ere gure enpresa asko hainbeste ahuldu dituen eta iraunkortasunaren bidean jarraitzeko negozio-eredu asko birpentsatzea eta birplanteatzea eskatzen duen pandemia batetik gatozelako. Askotan enpresa txikiak edo ertainak dira bizirauteko eta, are gehiago, lehiakorragoak izateko egunero berrasmatzera behartuta daudenak.

Erronka eta zailtasun handiko testuinguru horretan, ulergaitza egiten zait nola gaitzetsi daitekeen enpresaren eta enpresaburuaren figura eta horrek gure gizartean betetzen duten rola.

Egia da mota guztietako enpresariak daudela; baina jabetza kolektiboko enpresa batek, Lan Sozietateak adibidez, non jendeak enpresaren aldeko apustua egiten duen bere enplegua sortzeko eta mantentzeko bide eta baliabide gisa, balioa eta prestigioa izan behar ditu bere dimentsio guztietan, zerrendatutako erronka eta zailtasun handiak ez direlako enpresa eta kapital handientzat bakarrik, gure Lan Sozietateentzat ere badira.

Hori dela eta, haien ausardiaren eta gailentzeko duten gaitasunaren aurrean amore baino ezin dezaket eman, eta bizi garen mundu honen eraikuntzan eta garapenean egiten duten ekarpen handia aitortu eta horren garrantzia azpimarratu. Zorionak!

Cuando parecía que íbamos superando la pandemia y que muchas empresas comenzaban a sacar la cabeza, nos encontramos nuevamente ante una nueva oleada de contagios, provocada por una nueva variante ómicron del coronavirus que está asolando toda Europa y, que, en Euskadi, está provocando incrementos de hospitalizaciones y de ingresos en la UCI, confinamientos de personas trabajadoras, cancelaciones de comidas y cenas de empresa, cierres de aulas, anulaciones de viajes, replanteamientos de las navidades… afectaciones todas ellas que tienen un gran impacto en el desarrollo económico.

A esta situación hay que sumarle los múltiples problemas a los que se están enfrentando las empresas durante los últimos tiempos, como el incremento del precio de la energía, encarecimiento drástico del coste de las materias primas, dificultades y precios desorbitados en el ámbito logístico, falta de abastecimiento, roturas de stock e incertidumbre y ausencia de demanda suficiente en sectores tractores.

Pudiera parecer que todos estos factores se han alineado en tiempo y forma para provocar una verdadera “tormenta perfecta” y obligar a las empresas a ser más resilientes, flexibles y creativas, que nunca.

Pero esta aspiración no es fácil, especialmente, cuando venimos de una pandemia que ha debilitado tanto a muchas de nuestras empresas y que está exigiendo un re-pensamiento y replanteamiento de muchos de los modelos de negocio para continuar en la senda de la sostenibilidad. Empresas que tienen en su gran mayoría, un pequeño o mediano tamaño, y, que se ven obligadas a reinventarse cada día para sobrevivir y, más si cabe, para ser más competitivas.

En este contexto de grandes retos y dificultades, no soy capaz de entender cómo la figura de la empresa y del empresario o empresaria y la función que esta ocupa, puede estar denostada en nuestra sociedad.

Cierto es que hay empresarios y empresarias de toda tipología; pero una empresa de propiedad colectiva, como lo es la Sociedad Laboral, donde las personas apuestan por la empresa como forma y medio de creación y mantenimiento de su empleo, debe ser valorada y prestigiada en toda su dimensión, porque los grandes retos y dificultades enumerados no son solo para las grandes empresas y capitales, lo son también para nuestras Sociedades Laborales.

Por ello, no puedo más que rendirme ante su valentía y su capacidad de superación y reconocer y poner en valor la gran aportación que realizan a la construcción y desarrollo de este mundo en el que transitamos. Zorionak!

FONDOS EUROPEOS NEXT GENERATION

Las Sociedades Laborales y las Empresas Participadas por las personas trabajadoras deben aprovechar los Fondos Europeos Next Generation para consolidar su competitividad y resiliencia

Iñaki Elicegui Aizpitarte
Next Generation Manager

La clave para un desarrollo sostenible es que las empresas mencionadas (que no deslocalizan, reinvierten en sus proyectos y son fundamentales para la cohesión social y territorial) participen del relanzamiento económico que aportan estos Fondos.

El pasado 12 de noviembre, ASLE celebró un webinar para sus asociados en el que se presentaron estos Fondos, así como el servicio Laboral Next, ofrecido por Laboral Kutxa con el apoyo de LKS Next y Analistas Financieros Internacionales (AFI).

Los Fondos Next Generation son un nuevo instrumento diseñado para impulsar la recuperación de la economía y su transformación. A España le corresponden algo más de 140 mil millones de los cuales 69,5 mil millones serán subvenciones.

Esta inmensa cantidad de dinero se va a emplear en forma de convocatorias públicas, de acuerdo con principios de publicidad y trasparencia, garantizando la participación de las pymes.

Los fondos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) se podrán aplicar hasta el año 2026. **No obstante, la Comisión Europea exige que el 70% de las transferencias no reembolsables estén ejecutadas antes de 2023 y el 30% restante antes de 2026**.

Las pequeñas y medianas empresas podrán tener una participación relevante en **17 de los 30 componentes** del Plan de recuperación. El mejor ejemplo es el componente 13 “Impulso a la pyme”, que dedica 4.894 millones de euros exclusivamente a ellas para impulsar el emprendimiento, su crecimiento y la digitalización e innovación, así como para apoyar el comercio y la internacionalización.

La mayor parte de los fondos destinados a iniciativas en las que podrán participar las pymes están vinculados con proyectos de **digitalización, movilidad y energías renovables, formación, turismo y comercio, industria y emprendimiento**.

Cada convocatoria definirá los requisitos de información específicos que han de aportarse. Más en concreto, sobre todo en las convocatorias de concurrencia competitiva, será necesario identificar **los objetivos que se persiguen con el proyecto**, sus retos y las necesidades de actuación en el campo en el que se circunscribe, así como su **encaje dentro de las estrategias europeas y nacionales**. La propuesta ha de recoger también una **descripción del proyecto**, determinando su alcance y resultados esperados, y en la medida de los posible, porque un buen número de convocatorias así lo exigirán, es conveniente analizar cómo contribuye a la consecución de los

principales objetivos climáticos o en materia de digitalización. También debe incorporarse un **cronograma de ejecución** con los principales hitos y fases en las que se estructura el proyecto, el **presupuesto**, la **estructura de financiación** prevista y un análisis de **viabilidad financiera** del mismo.

Manejar toda esta información de forma eficiente y ágil es complicado para empresas pequeñas y medianas, por lo que LKS Next junto con Laboral Kutxa y AFI ofrecen su servicio de apoyo Laboral Next

Este servicio se estructura de acuerdo al siguiente esquema:

1. Asistente web. Es un servicio totalmente gratuito para clientes y NO clientes al que se accede desde la dirección **https://laboralnext.laboralkutxa.com**

   Ofrece información ordenada de todas las convocatorias de los Fondos Next, así como de las Comunidades Autonómicas que se indiquen. Está personalizada según los criterios que establezca cada empresa registrada.

   Además, ofrece un servicio de consultas, también gratuito, gestionado por LKS Next y AFI, de forma que cualquier empresa dispone del mejor asesoramiento, ágil, directo y personal.

2. Una vez aclaradas las dudas que pueda tener, la Oficina Técnica gestionada por LKS Next y AFI le ofrece analizar la elegibilidad de su proyecto, es decir, si su proyecto se ajusta adecuadamente a la convocatoria, qué aspectos debe mejorar y cuáles son las claves del éxito.

   Este servicio, que también es gratuito, es una gran aportación y facilita a las empresas indicaciones para presentarse a la convocatoria con mayores garantías de éxito o incluso para tomar la decisión de no presentarse a una convocatoria.

3. Presentación de proyectos. Si la empresa lo considera oportuno, LKS Next y AFI ofrecen su colaboración para acompañar en la preparación de la documentación necesaria para que la convocatoria sea un éxito, con unas condiciones económicas muy ajustadas.

4. Financiación bancaria. Muchas de estas convocatorias ofrecen ayudas en forma de subvención no retornable en el entorno del 25%. Laboral Kutxa ayuda a las empresas en dos vías:

   a. Por un lado, financiando el anticipo de la mencionada subvención.

   b. Por otro, financiando las necesidades de la empresa para el resto de la inversión del proyecto.

5. Ejecución de los proyectos. Si la ejecución de los proyectos precisa de asesoramiento, LKS Next y AFI ofrecen sus servicios especializados. La experiencia de los primeros seis meses de acceso a estos fondos constata la importancia de anticiparse a las convocatorias, cuyo plazo de respuesta es en muchos casos reducido -apenas un mes. Es fundamental preparar la documentación técnica de los proyectos con la suficiente antelación por lo que desde LKS Next y AFI nos ponemos a disposición de las empresas para trabajar en las convocatorias previstas para 2022 y 2023 aunque no se hayan publicado las órdenes de bases.

6. Justificación. Una vez ejecutados los proyectos, la empresa debe justificar los mismos en base a la documentación que exija la convocatoria. LKS Next y AFI se ofrecen para ayudar a la empresa en esa tramitación.

El instrumento NGEU no tienen precedentes en España como fuente de financiación para las empresas y muy especialmente para las pyme's.

Además, se ofrecen varios servicios gratuitos. Desde estas páginas se anima a las empresas a registrarse en el asistente web y comprobar la elegibilidad de sus proyectos. Pero el plazo de presentación a las convocatorias es muy ajustado. Es imprescindible tener el anteproyecto preparado antes de que se publique la convocatoria.

Es una oportunidad única de reforzar su competitividad y apoyar su trasformación. Las empresas que no aprovechen esta oportunidad pueden ver comprometido su futuro más próximo.

Pueden acceder a más información mediante el webinar grabado del pasado 12 de noviembre, cuyo contenido íntegro se puede ver a través del canal de youtube de ASLE: **https://www.youtube.com/watch**

KONEKTA-TU PARA GANAR

AAC

En ASLE hemos definido como una de nuestras líneas estratégicas, la “Competitividad Empresarial”. Por ello, desde la asociación tenemos la obligación de actuar como “tractores” en el proceso de adaptación continua de las empresas y de las personas, colaborando en la mejora de su competitividad y alcanzar un equilibrio social.

KONEKTA-TU es un servicio que busca desarrollar espacios de encuentro para que las empresas asociadas a Asle podáis conoceros, intercambiar conocimientos, experiencias e información de vuestro interés para que surjan espacios de colaboración y conexión que ayuden a reforzar vuestra competitividad.

Es así, que en los últimos meses hemos compartido mediante nuestros medios de comunicación la información que las empresas nos habéis hecho llegar:

- Mailings con información sobre vuestros logros mensuales:
- Vuestra visibilización en redes sociales:
- Visitas entre empresas para compartir experiencias y conocimiento:
- Webinars hospedados por empresas asociadas:

Para el próximo año 2022 seguiremos aportando nuestro granito de arena para que todas las Sociedades Laborales y Empresas participadas que forméis parte de ASLE podáis reforzar vuestra competitividad gracias a KONEKTA-TU. Os animamos a enviarnos información que quieras compartir y propuestas de conexión, somos todo oídos.

Konektatu
Irabazteko · Para ganar

ENPRESA BERRIAK: TAUPADA ABENTURA SLL, ELEKTROMEKANIKA GOAZEN SLL

JMH

TAUPADA ABENTURA SLL
Deporte y aventura al aire libre para todos los públicos

TAUPADA ABENTURA SLL es una empresa de actividades al aire libre creada por Jon Agirre, Álvaro García y Jon Rica en marzo de 2021, tres compañeros de trabajo que han aprovechado su experiencia en este tipo de actividades para crear su propio proyecto empresarial.

Estos tres compañeros y amigos llevaban años trabajando como monitores en otra empresa del sector de la que decidieron salir para establecerse por su cuenta al ver una oportunidad de negocio en una de las líneas de actividad que su antigua empresa, por causa de la pandemia, decidió abandonar, la de actividades acuáticas.

Teniendo claro lo que querían hacer, pero sin saber las diferentes maneras en que se puede dar forma a un proyecto empresarial, conocieron a través del Behargintza de Uribe Costa las posibilidades que les daban la Cooperativa y la Sociedad Laboral y, tras contrastar ambas figuras jurídicas, se decantaron por la sociedad Laboral por considerarla más flexible y más adaptada a sus necesidades.

De este modo, guiados desde ASLE en todos los pasos necesarios para poner en marcha la empresa, en marzo pasado TAUPADA vio la luz al borde del mar, en Gorliz, en cuya bahía desarrollan parte de su amplio catálogo de actividades.

Jon Agirre que es quien nos cuenta qué es esta empresa, explica que TAUPADA organiza actividades de deporte y aventura al aire libre tanto acuáticas, su línea principal, como terrestres. Durante los meses más cálidos del año, verano y primavera, se centran en actividades acuáticas en la bahía de Gorliz y la ría de Plentzia principalmente. Entre esas actividades podemos encontrar surf, bodyboard, Kayak, paddle surf, big SUP (tabla de surf paddle de grandes dimensiones sobre la que pueden ir varias personas), coasteering (modalidad de recorrido costero en la que se combinan senderismo, saltos al agua, exploración de cuevas terrestres o pequeñas escaladas) y juegos acuáticos.

Cuando el agua se enfría y el tiempo empeora las actividades principales se trasladan a tierra firme: tiro con arco, senderismo, orientación, rutas guiadas, ginkanas…, aunque también alguna actividad acuática que se puede seguir practicando en invierno, como el surf.

Para llevar a cabo tantas cosas, los tres socios de TAUPADA aportan una variada y completa formación, como títulos de Grados Superiores en Deporte y Multiaventura, así como Licenciatura en Geología y varios títulos de idiomas (euskera, inglés, francés, alemán, catalán, italiano), experiencia y, sobre todo, pasión por el deporte y la naturaleza.

Estos primeros meses de funcionamiento les ha ido muy bien, mejor de lo esperado. El hecho de que al poco de empezar a trabajar se fueron relajando las restricciones, sumado a que las actividades que organizan son al aire libre les ha supuesto tener una avalancha de trabajo procedente, en buena parte, de colegios deseosos de organizar excursiones y colonias de verano y de grupos de personas con ganas de disfrutar de la naturaleza. En este sentido ha sido para TAUPADA un gran comienzo. En plena época estival han tenido que contratar incluso hasta cinco monitores para poder hacer frente a los servicios que les han demandado.

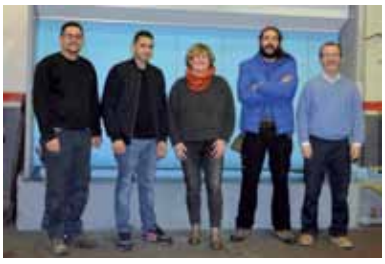
Jon comenta que, de momento, su mejor carta de presentación es el hecho de ser personas muy conocidas y muy bien consideradas en el sector por los años que trabajaron en la empresa anterior, con la que, por cierto, mantienen buena relación. Esto es así porque ambas se complementan, puesto que aquella empresa abandonó la que es la línea principal de actividades de TAUPADA, las acuáticas.

Además del "boca a boca", que hasta la fecha les ha sido más que suficiente para haber tenido un nivel de actividad incluso por encima del previsto, acaban de poner en funcionamiento su página web www.taupadabentura.com que desde estas páginas invitan a visitar.

TAUPADA se dirige a cualquier tipo de público que aprecie el deporte y la aventura en contacto con la naturaleza de forma respetuosa con el medio ambiente. La ecología y el cuidado del ecosistema son valores esenciales para ellos.

Visto lo visto, están muy contentos de haberse decidido a crear su propia empresa y también con el modelo escogido, la sociedad laboral, con el que se identifican plenamente. Además, reconocen que, al final, la puesta en marcha no ha sido tan complicada como pensaban, gracias a que desde ASLE se le ha acompañado, paso a paso, en todo el itinerario.

Los tres fundadores de TAUPADA ABENTURA reconocen que emprender por primera vez después de trabajar toda la vida por cuenta ajena es un paso muy importante no exento de temores y dudas, pero la confianza que tienen en el éxito de proyecto es total porque se dedican a algo que les apasiona y que saben hacer muy bien.



ELEKTROMEKANIKA GOAZEN SLL, Reparación de maquinaria eléctrica industrial en Astigarraga

ELEKTROMEKANIKA GOAZEN es una Sociedad laboral radicada en Astigarraga que comenzó su actividad en marzo de 2021.

La empresa está formada por cuatro personas que trabajaban en una misma empresa y una quinta persona que se unió al proyecto como socio no trabajador.

GOAZEN es el resultado de la necesidad que vieron los cuatro socios trabajadores fundadores, Maider, Gaizka, Julio y Gaudí, de crear su propio negocio para poder tener un desarrollo profesional que en la empresa en la que trabajaban no veían posible por la gestión que se estaba llevando en la misma.

Una vez tomada la decisión de abandonar aquella empresa y crear la suya propia, por recomendación de una persona de su entorno acudieron a las oficinas de ASLE en Donostia. Desde ASLE se les ayudó

a poner en marcha la empresa en forma de Sociedad Laboral, modelo empresarial cuyas características les parecieron muy adecuadas para un proyecto de emprendimiento colectivo como el suyo.

Todo el proceso, desde la decisión de crear la empresa hasta el comienzo de la actividad duró apenas cuatro meses, culminando en marzo de 2021. Durante ese período de tiempo lograron localizar el pabellón industrial que actualmente ocupan en Astigarraga, que cubría satisfactoriamente sus necesidades, y adquirieron la maquinaria necesaria para la actividad. Para la adquisición de ambos elementos, pabellón (en régimen de alquiler) y maquinaria, así como para todo el proyecto, han tenido muy en cuenta criterios medio-ambientales y de salud laboral, aspectos que quieren cuidar especialmente.

ELEKTROMEKANICA GOAZEN, por tanto, es el resultado de la voluntad de progreso profesional de un grupo de personas trabajadoras que han sabido ver que sus conocimientos, experiencia y saber hacer eran una buena base para llevar a cabo un proyecto empresarial propio.

La actividad de esta joven empresa es la reparación de motores de maquinaria eléctrica industrial como, por ejemplo, motores de troqueladoras, de grúas, de fresadoras, de tornos, de reductoras, de bombas de todo tipo. Rebobinan motores de corriente alterna y continua. Como se puede apreciar, sus servicios pueden ser demandados por empresas de sectores diversos.

“GOAZEN es el resultado de la necesidad que vieron los cuatro socios trabajadores fundadores, Maider, Gaizka, Julio y Gaudí, de crear su propio negocio para poder tener un desarrollo profesional que en la empresa en la que trabajaban no veían posible por la gestión que se estaba llevando en la misma”

Para llevar a cabo su actividad, la empresa cuenta con un equipo humano que abarca los perfiles profesionales necesarios para ofrecer un servicio adecuado a los requerimientos de cada tipo de máquina. Así, Gaizka atesora gran experiencia como bobinador, especialidad profesional de la que hay mucha escasez. Julio se dedica a los motores de corriente alterna, corriente continua y reductores y Gaudí se centra más en motores de corriente alterna y además tiene una formación específica en electricidad. De la parte más administrativa y de gestión se ocupa Maider. Junto a ellos cuatro completa la sociedad laboral Xabier, socio no trabajador, pero totalmente comprometido con el negocio desde el primer momento.

El ámbito geográfico de ELEKTROMEKANIKA GOAZEN es principalmente Gipuzkoa, aunque también tiene clientes en Bizkaia, Navarra y La Rioja.

Los cinco socios tienen una participación igualitaria en el capital y toman sus decisiones buscando el consenso entre todos.

Los primeros meses de actividad están resultando positivos a pesar de haberse creado la empresa en un momento tan delicado como el que vivimos por motivo de la pandemia.

Mes a mes van creciendo en facturación y en número de clientes, gracias a que están realizando una intensa actividad de visitas comerciales y, sobretodo, gracias al boca a boca y al alto grado de satisfacción que están proporcionando a sus clientes. Y todo eso a pesar de que prácticamente se han tenido que construir un mercado nuevo, ya que acordaron no tocar a la clientela de su antigua empresa. Por todo ello, hacen un balance muy positivo hasta el momento de la marcha del proyecto y tienen muy buenas perspectivas de futuro, ya que están viendo que el mercado les ha recibido muy bien.

Anímicamente el proyecto también les está aportando mucha satisfacción, porque les ha permitido salir de la dinámica negativa en la que estaban en su anterior empresa y además lo han hecho mediante un modelo como la sociedad laboral, que fortalece la implicación personal de todas las personas y el sentido de pertenencia a un proyecto compartido.

LIDERAZGO IGUALITARIO

La perspectiva de género como herramienta para la transformación organizacional

AAC

Foto de la sesión presencial con mujeres en nuestras oficinas de Donostia.

Sociedades Laborales y Participadas de Gipuzkoa participaron en jornadas de formación y sensibilización en Liderazgo Igualitario con el objetivo derribar estereotipos que se nos presentan a hombres y mujeres en nuestro día a día dentro de nuestras empresas.

Creemos que al hablar de liderazgo igualitario es importante que la introspección se haga tanto desde la perspectiva femenina como de la masculina. Es así que, decidimos dividir esta formación en cuatro sesiones, dos con mujeres y otras dos hombres, una online y otra presencial. En las reuniones, que fueron impartidas por la consultora de igualdad Murgibe, se reflexionó sobre la cultura empresarial, hasta ahora más masculinizada, y cómo afectaba tanto a ellos cómo a ellas, sobre los roles e identidades de género de las personas que componen las empresas.

Estas formaciones forman parte del proyecto “Empoderamiento Femenino Hacia una Mayor Participación” financiado por el Departamento de Promoción Económica y Medio Rural de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

EL PALACIO MIRAMAR DE DONOSTIA ACOGE EL ENCUENTRO FINAL DEL PROYECTO EUROPEO IN4BTE SOBRE TRANSMISIÓN DE EMPRESAS A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

JNU

El pasado 6 de julio se celebró en el Palacio Miramar de Donostia-Gipuzkoa el evento principal y definitivo del proyecto europeo IN4BTE sobre derechos de información, consulta y participación como factor de éxito para la transmisión de la propiedad a las personas trabajadoras, en formato híbrido, con la participación de 40 personas presencialmente y por encima de 70 personas a través de zoom.

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 y Cecop-Cicopa Europa.

Este encuentro, celebrado un año más tarde de lo calendarizado, se enmarca en el objetivo de benchmarking previsto inicialmente que, nos ha llevado durante los últimos dos años y medio a reunirnos en Bruselas (Bélgica), Montepulciano (Italia) y en Sofía (Bulgaria); también tenía que habernos llevado a reunirnos en Macedonia del Norte, pero como consecuencia del Covid 19, tuvimos que realizar un encuentro online.

En concreto, el evento de Donosti contó con varios paneles de intervención, bajo los siguientes títulos: elementos clave para los procesos de transmisión de la propiedad a las personas trabajadoras; refuerzo del diálogo social para promover la transmisión de la propiedad y políticas para la promoción de la transmisión de la propiedad de

las empresas a las personas trabajadoras.

Hay que destacar que la conferencia contó con ponentes de carácter internacional y local de gran relevancia, destacando el respaldo político institucional a través de las intervenciones de: Javier Larrañaga, Diputado de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural, de la Diputación Foral de Gipuzkoa; Jokin Perona, Diputado de Hacienda y Finanzas de la Diputación Foral de Gipuzkoa; Patrick Klein, Líder del Equipo de Economía Social, DG Grow, Comisión Europea (UE); Juan Antonio Pedreño, Presidente de Social Economy Europe (UE) o Juan Antonio Sánchez Terán, Director de Economía Social y Responsabilidad Social Corporativa del Gobierno de España.

El proyecto In4BTE nació con el objetivo de encontrar y analizar casos de empresas reales donde el derecho de información, consulta y participación, así como el criterio de transparencia informativa, jugaron un papel importante en los procesos de sucesión y reestructuración de empresas en favor de las personas trabajadoras. Dado que solo unos pocos países han desarrollado herramientas en este campo, el proyecto también tenía como objetivo difundir las mejores prácticas identificadas y transferir el conocimiento hacia países con menos experiencia y aún no familiarizados con estos instrumentos, que podrían beneficiarse ampliamente de él.

En este contexto, se han identificado 14 casos de éxito de empresas transferidas a sus personas trabajadoras que abarcan una variedad de países de Europa como Reino Unido, Italia, Macedonia del Norte, Alemania, Bulgaria, Francia y España. Entre estos, cabe destacar la presencia de dos Sociedades Laborales asociadas a ASLE, como lo son: K1 Ekopaisaia y Metalher.

“el proyecto In4BTE nació con el objetivo de encontrar y analizar casos de empresas reales donde el derecho de información, consulta y participación, así como el criterio de transparencia informativa, jugaron un papel importante en los procesos de sucesión y reestructuración de empresas en favor de las personas trabajadoras”

Además, ha sido posible analizar el contexto europeo a favor de la transmisión de empresas y, en especial, los contextos nacionales, tan diversos y tan relevantes, para comprender y comparar los diferentes grados de desarrollo de dichos procesos en cada uno de los países analizados.

Los estudios de caso contienen información sobre elementos clave para el éxito, barreras identificadas, aspectos financieros, legales, fiscalidad, ecosistema en favor de estos procesos, el papel de los sindicatos y el papel que han jugado los derechos de información, consulta y participación.

El know-how recopilado a lo largo del proyecto se ha puesto a disposición del público en general a través de la página web (in4bte.eu); web que contiene, entre otros: informes finales, estudios de casos, resúmenes

ejecutivos, vídeos. También se recoge información sobre los distintos encuentros mantenidos durante el proyecto, así como una sección de recursos donde se depositaban regularmente documentos y materiales relacionados con el objeto del proyecto.

Dos meses después del cierre del proyecto, el sitio web tenía un total de 3.206 páginas vistas, principalmente de Italia, Bélgica, España, Estados Unidos y Hungría. Además, la página web está vinculada a las páginas web de los partners, a fin de capitalizar sus respectivas redes.

Entre los elementos clave del éxito de este proyecto cabe destacar los siguientes:

-Contiene casos de empresas transferidas reales; no es teoría.

-El creciente interés en este tema y la creación de debate en países menos experimentados.

-En cuanto a las recomendaciones políticas, son de especial interés para las organizaciones que realizan trabajo de lobby, constituyendo una increíble herramienta dinámica con varias propuestas y temas concretos sobre los que trabajar.

La crisis del COVID-19 ha vuelto a poner en valor la resiliencia y capacidad de supervivencia de las empresas participadas por las personas trabajadoras. En este contexto, una situación crítica como la pandemia se ha convertido en una oportunidad para este proyecto, dado que sus principales hallazgos y resultados proporcionará una respuesta directa al plan de recuperación y resiliencia para Europa. Es más, todos los resultados del proyecto pueden ser particularmente útiles para la definición y, sobre todo, aplicación del nuevo plan de acción europeo sobre economía social que se publicará próximamente a finales de este año.

Definitivamente, el evento finalizó con una gran participación de público y con muy buenos niveles de satisfacción por parte de los ponentes y asistentes, tal y como manifestaron a través de las encuestas de satisfacción formuladas.

ITZIAR IBARRONDO, UN PILAR DE ASLE

JMH

Itziar ibarrondo Garai fue la primera persona contratada por ASLE en 1982, junto con el primer gerente, con quien compartió el primer año de vida de la organización hasta la incorporación de Josetxo Hernández. Junto a Josetxo y el resto de “pioneros” de ASLE, aquel reducido grupo de personas (Ana, Astrid, Portu) que conformaron la primera plantilla de la “casa”, Itzi ha visto como ASLE pasaba de ser una pequeña e incipiente organización empresarial con pocos medios pero mucha ilusión, a ser una entidad con un reconocimiento socio económico e institucional indiscutible.

La contribución de Itzi al crecimiento y consolidación de ASLE ha sido formidable. No desde un puesto visible hacia “afuera”, que son los que suelen llevarse los aplausos, sino de puertas adentro, en la sala de máquinas, en la cocina o en la “rebotica”, donde también se hacen cosas muy importantes para sostener una organización.

Itzi procedía de una sociedad laboral de las que crearon ASLE, BETA SAL que estaba radicada en Zorrotzaurre, por lo que cuando se integró en lo que por entonces era una minúscula organización ya conocía de sobra que era “eso” de la Sociedad Laboral. En aquel momento seguro que no era consciente de lo importante que iba ser para ella este modelo de empresa ni lo importante que ella iba a ser para la sociedad laboral a través de su trabajo diario, perseverante, comprometido, discreto y eficaz en ASLE.

Itzi lo controlaba todo, lo sabía todo, no se le escapaba nada. El “disco duro” de ASLE más potente que imaginar se pueda. Por sus manos han pasado las altas en la organización de más de ¡mil! empresas con varios miles de trabajadores y trabajadoras. Y con todas, o casi todas, tuvo relación Itzi a través de las funciones que desarrollaba en su puesto de trabajo. Itzi era un importante enlace de ASLE con sus empresas porque conocía a sus presidencias y a sus gerencias, conocía a la “gente” de las sociedades laborales… Cuando había que saber algo de alguna empresa asociada a quien había que preguntar primero era a Itzi, que seguro que algo sabía.

Uno de los momentos “estrella” del año era el de la lotería de navidad de ASLE, cuya compra en la administración correspondiente para su venta a las empresas, con gran éxito de demanda, por cierto, era cosa de Itzi. La verdad es que se la quitaban de las manos, lo que demuestra el cariño que siempre se le ha tenido, porque la verdad es que, salvo una pedrea en tiempos remotos, no tuvo mucha mano con los números (sin ánimo de molestar). Pero “erre que erre” año tras año, Itzi lo vendía todo y más. Y nuestras empresas, inasequibles al desaliento, seguían fieles a Itzi con la “lotería de navidad de ASLE”, toda una tradición.

Otras y otros que saben del buen hacer de Itzi han sido los miembros de las Juntas Directivas de ASLE, más de 70 personas a lo largo de casi 40 años. Itzi, por sus responsabilidades, entre otras, como secretaria de dirección llevaba las relaciones y la organización de las reuniones de la Junta directiva. Y todo funcionaba como un reloj suizo. Otro excelente servicio de Itzi a ASLE, poco visible pero imprescindible. Y las asambleas

generales, el momento de hermandad y de encuentro de las empresas de ASLE. El “evento más bonito del año”, donde la gente de las sociedades laborales tenía ocasión de conocerse, o de volverse a ver, y compartir además de números y datos, mesa y mantel para, de forma distendida “hablar de sus cosas”. Las asambleas de ASLE siempre han sido muy entrañables, un gran momento para la Organización. Y siempre han salido muy bien. Pero no se organizaban solas. Detrás había mucho trabajo de organización que en buena parte recaía en Itzi, quien como siempre, con discreción y eficacia contribuía al éxito que cada año la Asamblea representa para ASLE. En fin, se podrían decir muchas cosas buenas de las muchísimas cosas que Itzi ha hecho en ASLE. Pero sobre todo hay que destacar que ha sido una “jugadora de equipo” que ha pasado el balón siempre justo al punto exacto. Ella es muy futbolera y athleticzale hasta la médula, así que le gustará la metáfora. Le ha gustado más dar asistencias que meter goles, aunque ha disfrutado de los goles de ASLE como la que más. Triunfos, muchos, y fracasos afortunadamente muy poquitos… e injustos. Y siempre, disfrutando del éxito colectivo. Eso también es muy de Itzi. Gran profesional, gran compañera, gran persona.

“meticulosa, perseverante, constante, leal…, son adjetivos que le van como anillo al dedo en lo que respecta al desarrollo de su trabajo y su compromiso con ASLE. Pero Itzi no sólo ha puesto en ASLE su tiempo y su esfuerzo. También ha puesto, y eso se ha notado, su corazón”

Meticulosa, perseverante, constante, leal…, son adjetivos que le van como anillo al dedo en lo que respecta al desarrollo de su trabajo y su compromiso con ASLE. Pero Itzi no sólo ha puesto en ASLE su tiempo y su esfuerzo. También ha puesto, y eso se ha notado, su corazón. Quizá por eso, cuando lo ha tocado jubilarse ha dicho no le apetecía, que han sido tantos años en que el día a día ha sido ASLE que no sabía qué iba a hacer. Pero, a pesar de lo que pensaba, está muy contenta. Nos consta, porque la vemos en la visita que cada cierto tiempo hace por la oficina de ASLE para “dar una vueltecita” y “ver cómo estáis”. Y nosotros tan contentos y contentas de verla porque le echamos de menos y porque siempre nos trae unos pastelitos o incluso una tortilla que son recibidos con gran alborozo a media mañana. ¡Itzi, por favor no dejes de venir a vernos, que te esperamos con los brazos abiertos! …aunque vengas sin tortilla.

En fin Itzi, estas líneas son para ti y para hacerte un reconocimiento, aunque muchísimo más pequeño que el que te mereces. Pero no te has dejado. Nunca te ha gustado llamar la atención. Pero, aunque no te guste, en esta ocasión vas a salir en el Gatza, con foto y todo.

Quien escribe estas líneas, no en nombre propio sino en el de ASLE, se va a permitir la licencia de escribir algo en primera persona. Me gusta mucho el cine y pienso que una gran película necesita de buenos actores protagonistas… pero aún más de esas actrices y actores llamados de reparto que llenan la pantalla cuando salen. Tú has llenado la pantalla de la historia de ASLE.

Eskerrik asko bihotz bihotzez!

PREMIO TXEMI CANTERA 2021: GRAEME NUTTALL

JNU

El pasado 24 de noviembre se celebró en la Sala Yimby de Bilbao la XXXI. edición del Premio Internacional 'Txemi Cantera' que en esta ocasión tocaba edición internacional y recayó en Graeme Nuttall, abogado y asesor fiscal inglés, sir y consejero del Gobierno británico e impulsor, en el país, del modelo de participación de las personas trabajadoras en la empresa.

El Jurado del premio integrado por: **Kepa Olivares** (Presidente ASLE), **Teresa Laespada** (Diputada de Empleo, Inclusión e Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia), **Jokin Díaz** (Director de Economía Social del Gobierno Vasco), **Alejandro Martínez Charterina** (Universidad de Deusto), **Aitor Bengoetxea** (GEZKI- UPV) e **Iñaki Peña** (Laboral Kutxa y patrocinador del acto), decidían en el mes de septiembre la concesión de este premio por los motivos que se dirán a continuación:

En el año 2012, Sir Graeme Nuttall, a petición del Gobierno británico, escribió el reconocido **'Informe Nuttall: Sharing Success'** sobre las barreras existentes en la promoción de la participación en el accionariado del colectivo trabajador. Sobre esta base, Nuttall escribiría, la hoja de ruta imprescindible para potenciar el **modelo de participación en el Reino Unido**, a través de **28 recomendaciones**, todas ellas planteadas para impulsar los procesos de participación, especialmente, el relevo en la propiedad en favor de las personas trabajadoras de las empresas ante la jubilación de la propiedad y asumidas e incorporadas íntegramente a la agenda política del Reino Unido.

A partir de 'informe Nuttall', se produce un crecimiento de este tipo de empresas en el Reino Unido. De hecho, entre enero de 2020 y hasta junio de 2021, se han constituido 250 nuevas empresas propiedad de los y las empleadas.

Gracias a este trabajo, la reina Isabel II le nombró **'Caballero del Imperio Británico'** por su contribución a crear una sociedad más justa. Además, ha recibido múltiples reconocimientos por todo el mundo. Entre ellos, el Baxendale Fellowship, Jack Fitzpatrick Memorial Lecture, o el **FT Innovative Lawyers Individual Award.**

Asesor en la Organización británica de las empresas participadas –la **Employee Ownership Association**- Nuttall colabora también con organizaciones de empresas participadas de todo el mundo, como la **NCEO estadounidense** (National Center For Employee Ownership), **Rutgers**, **IAFP** o la **Employee Ownership Australia**. De hecho, en el país oceánico, el trabajo de Nuttall ha supuesto un paso significativo hacia "la adaptación generalizada de la propiedad de empleados y empleadas por parte de las empresas en todo el país", según la propia organización.

Además, es **autor de numerosas obras** sobre la propiedad de los empleados y empleadas, además de impartir seminarios por todo el mundo sobre este modelo.

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

Por motivos de salud, el premiado no pudo acudir presencialmente al acto, estando representado por su compañero del despacho Field Fisher en Madrid, Juan Antonio Osuna. No obstante, nos regaló unas amables palabras que se retransmitieron por video.

El premio se caracteriza principalmente por una escultura tallada **en bronce creada por el artista vizcaíno Agustín Ibarrola**, que hace referencia a la personalidad de Txemi Cantera, con el que el escultor convivió en diferentes momentos. Según el propio Ibarrola, la estatuilla representa "**la solidaridad y el esfuerzo colectivo del ser humano** en busca de los grandes cambios sociales que definen el espíritu del tiempo que vivió" Txemi Cantera.

La entrega de esta obra corrió a cargo de la Vicelehendakari Idoia Mendia, mientras que Teresa Laespada (Diputada de Empleo, Inclusión e Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia) fue la encargada de entregar el diploma acreditativo del premio.

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

El galardón, que cumplía 31 años y que busca reconocer a personas, empresas e instituciones de todo el mundo por su defensa y promoción de la economía social, coloca a Graeme Nuttall junto a un plantel de personas y empresas tan significativas como Josetxo Hernández, último galardonado en el 2020, Jose Mari Ormaetxea y Jesús Larrañaga, fundadores de MCC, Katea Legaia, la sociedad laboral más grande del Estado,

Rafael Calvo Ortega, o, en el plano internacional, la compañía de vuelos United Airlines o, más recientemente, Jack Stack, entre otros muchos.

El acto estuvo amenizado por las inconfundibles voces “a capella” del cuartero “Demode Quartet”; Sociedad Laboral asociada a ASLE que muy recientemente recibía el Premio Max al mejor espectáculo musical por ‘Kutsidazu bidea, Ixabel’ y que quiso también participar en un evento organizado por su organización representantiva, ASLE. Además, se contó con el patrocinio de Laboral Kutxa y de Deia.

Congratulations!!!!

PREMIO TXEMI CANTERA 2021: GRAEME NUTTALL

PREMIO TXEMI CANTERA 2021: GRAEME NUTTALL

PREMIO TXEMI CANTERA 2021: GRAEME NUTTALL

ASLE Y RURAL KUTXA FIRMAN UN CONVENIO PARA EL APOYO A LAS EMPRESAS ASOCIADAS

LR

Uno de los objetivos de ASLE es contribuir a la mejora competitiva de las empresas asociadas. Seguimos inmersos en un contexto de incertidumbre económica, en el que a la crisis sanitaria derivada de la covid-19, hemos de añadir aumentos de costes de suministro eléctrico y otras materias primas, problemas de abastecimiento de componentes, aumento de la inflación, etc.. ; factores que nos sitúan en un entorno inestable en el que es más importante que nunca, el contar con aliados que contribuyan y acompañen en el desarrollo de su proyecto empresarial a nuestras empresas.

Ya en el año 2016, se firmó un convenio de colaboración con Caja Rural Navarra con el objetivo de dar respuesta a las necesidades de financiación de las empresas asociadas a ASLE en condiciones preferentes.

A lo largo de estos años, todas las empresas en las que Rural Kutxa es uno de sus “proveedores” financieros nos han transmitido una característica de esta entidad y en la que hay consenso total: la disponibilidad, cercanía , atención y empatía de las personas de Rural Kutxa con la empresa.

Desde ASLE consideramos es un factor clave y diferenciador, y por tanto, un VALOR a destacar. Es por ello nuestro interés en acercar los servicios de esta entidad al conjunto de empresas asociadas.

Para ello, se ha procedido a la renovación y actualización del convenio de colaboración, habiendo sido firmado el pasado 3 de noviembre por parte de la gerenta de Asle, Jone Nolte, y el responsable de la Zona de Bizkaia de Caja Rural de Navarra, Alain Sánchez.

Este convenio recoge, por un lado, una serie de líneas de financiación en condiciones preferentes, tanto para las sociedades laborales y empresas participadas por sus personas trabajadoras asociadas a ASLE, así como para las propias personas socias-trabajadoras de las mismas; y por otro, el compromiso de Caja Rural Navarra-Rural Kutxa de ofrecer asesoramiento personalizado con el objetivo de buscar las soluciones financieras más competitivas adaptadas a cada caso concreto.

Dentro de estas condiciones preferentes de financiación, son reseñables las siguientes líneas de financiación:

1.- Financiación para adquirir acciones/participaciones de la empresa en la que se trabaja: El importe del préstamo puede llegar a los 30.000€, con un tipo de interés anual del 1,50%, y un plazo de devolución de hasta 7 años.

2.- Financiación para la constitución de una nueva sociedad laboral: Es un préstamo a la nueva empresa con la finalidad de cubrir las necesidades financieras precisas para su puesta en marcha e inversiones iniciales a acometer. El importe máximo de este préstamo puede alcanzar los 150.000€, y también a un tipo de interés muy competitivo, 1,50% anual, y un plazo de amortización de hasta 7 años.

Además, estas condiciones son también aplicables a empresas que se transforman en sociedad laboral como resultado de un proceso de sucesión empresarial en el que la/s persona/s propietaria/s de la empresa acceden a su jubilación y optan por la transmisión de la propiedad a las personas trabajadoras a fin de que continúen con esa actividad y consigan, además de asegurar el enraizamiento y el mantenimiento del tejido empresarial en el territorio, perpetuar su proyecto de empresa.

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

GIPUZKOAKO PARTEHARTZEAREN EGUNA

El pasado 19 de noviembre se celebró en el Caserío Zabalaga, Museo Chillida Leku de Hernani el "Día de la Participación en Gipuzkoa"

AYS

Este evento, organizado por la Diputación Foral de Gipuzkoa ha estado centrado en la estrategia en la que lleva muchos años trabajando, y por la que es reconocida el Territorio: la participación de las personas trabajadoras en las empresas.

La jornada fue inaugurada por el Diputado General Markel Olano, quien puso de relieve la apuesta clara de la Diputación por la participación de las personas trabajadoras. Markel Olano, calificó la participación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa como "uno de los grandes activos" del territorio para la construcción de su futuro económico y social. "Se trata de una de las fortalezas más importantes de nuestra sociedad y de nuestra economía, uno de los valores fundamentales sobre los que se asienta el modelo socio-económico guipuzcoano", manifestó, por lo que animó al tejido empresarial y social del territorio a ahondar en modelos participativos, tanto desde el punto de vista "de la gestión, de la toma de decisiones y de la propiedad".

El Diputado General recordó que la Diputación lleva “más de una década” desplegando políticas públicas “decididas” en favor de la participación en la empresa de manera “continuada en el tiempo”.

“La experiencia y la evidencia científica nos vienen demostrando reiteradamente que las compañías que integran la participación dentro de su cultura organizacional y empresarial, entre otros beneficios, son más competitivas, generan más empleo y de mayor calidad y ven incrementado su arraigo en la sociedad en la que se asientan”, destacó Olano. “Se trata de una pieza fundamental para fortalecer nuestra economía, reducir al máximo las desigualdades y seguir construyendo esa Gipuzkoa colaborativa, solidaria, socialmente avanzada que todos y todas queremos”, ha completado.

“Muy especialmente”, el Diputado General indicó que dichos “aspectos sociales y económicos” beneficiosos se multiplican cuando las y los trabajadores deciden entrar en el capital de una firma. “Esta es una vía que se antoja vital para nuestro territorio, ya que contamos con un tejido industrial y empresarial formado mayoritariamente por pymes, muchas de ellas familiares. Se trata de una opción que debemos seguir reforzando, como salida positiva y factible cuando se plantea alguna interrogante en el relevo generacional de una compañía”, ha propuesto.

“al acto acudieron representantes de Asociaciones empresariales, Universidades, Centros de estudios e investigación, Agencias de desarrollo comarcal y numerosas empresas, que conforman todas ellas el ecosistema que hace de Gipuzkoa un Territorio referente en participación”

Olano incidió en que Gipuzkoa cuenta con una estrategia territorial para fomentar la participación en la empresa, ya sea en el ámbito de la

gestión, en la toma de decisiones o en el capital.

Al acto acudieron representantes de Asociaciones empresariales, Universidades, Centros de estudios e investigación, Agencias de desarrollo comarcal y numerosas empresas, que conforman todas ellas el ecosistema que hace de Gipuzkoa un Territorio referente en participación.

La apuesta institucional por modelos organizativos basados en la participación ha sido considerada a nivel europeo como “best practice” en modelo público de fomento de la participación, por lo que ha sido incluida en la publicación sobre “la Participación Financiera en Europa” realizada por el Profesor Jens Lowitzsch, quien en el acto realizó su presentación. Esta publicación resalta la experiencia de Gipuzkoa y su estrategia territorial para promover la participación de las personas en las empresas como una de las prácticas avanzadas existentes en Europa.

Asimismo tuvimos la oportunidad de escuchar a Tomás Arrieta, Presidente del CRL, quien trasladó su visión de cómo avanzar hacia modelos de mayor participación, pero sabiendo desde dónde partimos, hacia dónde avanzar y cómo avanzar, nos ayudó a reflexionar en el itinerario de participación sobre la actual realidad empresarial, para finalmente presentarnos interesantes conclusiones, como la conveniencia de disponer de un estatus normativo que permita convertir a las empresas participadas en una especie reconocible y con sustantividad propia dentro del universo de empresas.

Asimismo en el evento se hizo la presentación de dos videos que recogen la visión y forma de entender la participación, desde la diferente óptica de los agentes económicos guipuzcoanos y agentes internacionales, así como los valores y beneficios que aporta a la empresa y el Territorio, interviniendo entre otros, Jone Nolte, Gerenta de ASLE, Marian Tapia, representante de ZORROTZ LEGAZPI SLL e Iñaki Garagorri de OPE CONSULTORES SA, ambas empresas participadas asociadas a ASLE.

Por otra parte, los Diputados de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural, Jabier Larrañaga y Hacienda y Finanzas, Jokin Perona, expusieron las políticas públicas del Territorio a favor de la promoción de la participación de las personas trabajadoras.

Jokin Perona, inició su exposición, presentando la evolución de la situación económica desde el año 2.015, lo que marcó los objetivos estratégicos de la Diputación en este ámbito: apuntalar los centros de decisión en Gipuzkoa, a través de la participación; incentivar y acompañar a los nuevos proyectos que surgen en el territorio, así como reforzar los proyectos existentes, y atraer personas y proyectos,

Asimismo realizó una reflexión sobre la importancia del relevo empresarial, y aquellos factores que favorecen el éxito de esos procesos, entre ellos, el liderazgo de las personas que participan en los mismos.

Hizo un repaso a los instrumentos fiscales aprobados en el año 2.016 que favorecen la sucesión empresarial a través de la participación de las personas trabajadoras. Hace cinco años, cuando se aprobó la

Norma Foral, el objetivo principal era apuntalar las empresas al territorio y, con esto, anclar los centros de decisión como modo para hacer frente a las deslocalizaciones; incorporar a las personas trabajadoras en la gestión y en los procesos de toma de decisiones estratégicas, reforzando la competitividad de la empresa; fortalecer el compromiso de las y los trabajadores con el proyecto empresarial; y mantener el talento. Junto a esto, se incluyó la perspectiva de género en la normativa para ayudar a reducir las desigualdades que se dan en el ámbito empresarial.

Fue muy ilustrativo conocer los resultados arrojados por el mecanismo fiscal hasta la fecha, los cuales han sido "excelentes", ya que el número de personas benificiarias ha ido creciendo año tras año.

En la jornada se dieron a conocer los resultados del año 2020, que han sido extraídos de la campaña de la Renta 2020, celebrada entre abril y julio de este año. A lo largo del año pasado, en plena pandemia de la COVID-19, un total de 579 personas entraron en la propiedad de sus empresas, 412 hombres y 167 mujeres, en 87 empresas del territorio. Entre todas ellas, la inversión realizada durante el 2020 con este propósito asciende a 9,5 millones de euros.

Se trata, por lo tanto, de los mejores resultados anuales desde que se puso en marcha este mecanismo, en un contexto de crisis económica como la generada por la llegada de la pandemia.

En total, en cinco ejercicios, 1.738 personas han accedido a la propiedad de 319 compañías guipuzcoanas apoyándose en los incentivos fiscales que ofrece la Hacienda foral. Se trata, en concreto, de 457 mujeres y 1.281 hombres, que han realizado un desembolso de 25,9 millones de euros entre todos y todas.

Jokin Perona insistió en la necesidad de trabajar de forma colaborativa, con las empresas, y con todos los agentes del ecosistema para lograr la promoción de la participación.

Cerrando el acto el Diputado de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural, Jabier Larrañaga, puso de manifiesto como este modelo de participación contribuye a lograr que Gipuzkoa sea el Territorio con menor desigualdad a nivel mundial y a construir una economía sólida que se pueda transmitir a las siguientes generaciones en aras a lograr una sociedad de bienestar.

Por otra parte, presentó las herramientas generadas desde la Diputación, Programas de ayudas, medidas fiscales y de financiación para favorecer los distintos modelos participativos.

El Departamento de Promoción Económica lanza todos los años una importante convocatoria de subvenciones para el fomento de la participación en las empresas guipuzcoanas, en el marco del programa en favor de la calidad en el empleo. En los últimos cinco años, esta convocatoria ha apoyado a 556 empresas, alcanzando un impacto en más de 14.000 trabajadores y trabajadores. Este año, dentro del Plan Ekonomia Indartuz para hacer frente a los efectos de la pandemia y fortalecer la competitividad de nuestras empresas, el departamento de

Promoción Económica ha destinado 3,4 millones a reforzar la calidad del empleo, de las cuales se han destinado 884.421 euros a financiar proyectos ligados a la participación en las empresas.

Resaltando el proceso de aprendizaje continuo en el que Gipuzkoa está inmersa, hizo alusión a los proyectos piloto y de experimentación surgidos en Etorkizuna Eraikiz, dando valor al ecosistema existente en Gipuzkoa, compartiendo el viaje, reforzando la cultura de valores, la cultura del esfuerzo, la visión a largo plazo, el compromiso colectivo con el proyecto, con el Territorio y la Sociedad.

En cuanto a los retos, señaló, el modelo participativo no aporta competitividad por sí, pero ofrece mimbres importantes que contribuyen a ella, ayuda a construir un proyecto colectivo, donde los esfuerzos individuales se alinean hacia un proyecto colectivo y un propósito común, una visión a largo plazo, contribuyendo a apuntalar los centros de decisión, fidelizando el talento, y favoreciendo la cohesión, y con todo ello , ayudar al reto de seguir siendo el Territorio con menor desigualdad del mundo. Estos modelos participativos van a ser más exigentes, indicaba, debiendo ser conscientes del papel de la persona socia, de los derechos

y obligaciones en esta nueva cultura de empresa, el compromiso con el proyecto, la cultura del esfuerzo, la cultura a largo plazo.

La Diputación está convencida de la eficacia de este modelo participativo de las empresa, con modalidades de participación todas ellas que promueven un empleo de calidad, un enraizamiento, una competitividad de las empresas, su continuidad y su sostenibilidad a través de una participación activa y efectiva y corresponsable de todas las personas de la empresa, consiguiendo con ello un Territorio competitivo, y una sociedad de bienestar que dejar a las siguientes generaciones.

Se puede acceder a la jornada en los siguientes enlaces:

EUS: https://youtu.be/92u3xVf6rSM
GAZT: https://youtu.be/4H1o0PrdDSc

DESPEDIMOS A RAQUEL RUIZ DE EGUINO DE LA JUNTA DIRECTIVA DE ASLE

El pasado 18 de Junio finalizó una etapa para Raquel Ruiz de Eguino, después de seis años formando parte de la Junta Directiva de ASLE

LR

Raquel es Gerenta de la empresa MECANIZADOS HAMAR, una Sociedad Laboral alavesa con una plantilla de 10 personas y cuya actividad es el mecanizado general de piezas unitarias dirigidas principalmente al sector de la automoción.

Raquel queremos saber algo más de ti y de tu experiencia como parte de la Junta Directiva de ASLE.

1.- ¿Cómo llegaste al mundo de las Sociedades Laborales? ¿Cómo y porqué nace MECANIZADOS HAMAR, S.A.L.?

Yo llegué a las Sociedades Laborales junto con Mecanizados Hamar, S.A.L. Venimos del cierre de otra empresa. Nuestra idea siempre fue seguir adelante con el negocio, ya que la anterior empresa se cerró teniendo trabajo.

Estábamos bastante perdidos en este tema, pero nos hablaron de ASLE como vía para poder relanzar la empresa. De ahí en adelante, y durante estos 19 años que llevamos con la empresa, su apoyo y ayuda han sido indispensables, tanto a nivel moral como profesional.

2.- Seis años en la Junta Directiva de ASLE, ¿cómo los has vivido?

Cuando me propuso Vega formar parte de la Junta de ASLE, me dio bastante vértigo ya que la gente que estaba entonces, como la gente que está ahora, son gente muy preparada y que sabe mucho de Sociedades laborales y de gestión de empresas. Pero desde el primer día, siempre me he sentido muy bien recibida, todo el mundo con la voluntad de enseñarme y ayudarme y siempre me he sentido escuchada y que se tenían en cuenta mis aportaciones.

3.- ¿Qué te ha aportado formar parte de la Junta?

He tenido la suerte de estar con gente que sabe muchísimo, por lo que he podido aprender mucho y conocer mejor tanto las Sociedades Laborales, como la gestión y funcionamiento de otras empresas.

“yo llegué a las Sociedades Laborales junto con Mecanizados Hamar, S.A.L. Venimos del cierre de otra empresa. Nuestra idea siempre fue seguir adelante con el negocio, ya que la anterior empresa se cerró teniendo trabajo”

4.- ¿Has tenido oportunidad de trasladar tus ideas?

Sí, por supuesto. Además, como he comentado antes, siempre se han tenido en cuenta.

5.- Si tuvieras que resaltar algún momento que has vivido durante esta experiencia ¿con cuál te quedas?

La verdad que no podría quedarme con un momento en concreto, pero sí puedo decir que el último día fue complicado, porque cerraba una etapa que para mí ha sido muy importante, tanto a nivel personal como profesional.

6.- Durante todos los años que has representado a las Sociedades Laborales como miembro de la Junta Directiva, ¿qué evolución has visto en las preocupaciones, … de las Sociedades Laborales?

Yo creo que una preocupación bastante importante es la falta de emprendimiento para la creación de empresas, pero sobre todo de SSLL.

7.- ¿Qué consejo le darías a la persona que te sucede en el cargo?

Que aproveche bien el tiempo que va a formar parte de la Junta, porque aunque parece que hay mucho tiempo por delante, se pasa volando y hay muchas posibilidades y gente de la que aprender muchas cosas.

8.- En tu trayectoria como Gerenta de MECANIZADOS HAMAR has acumulado una gran experiencia sobre las Sociedades Laborales, ¿qué ventajas tiene?, ¿qué podría mejorarse?

Yo más que nada veo que la gente no tiene mucha capacidad de esfuerzo y de compromiso a la hora de crear y mantener una empresa.

La mayor ventaja es la implicación de la gente. Yo creo que nosotros gracias a eso hemos podido llegar hasta aquí y aguantar todas las crisis y problemas.

9.- ¿Quieres añadir algo más?

Quisiera agradecer a ASLE la oportunidad que me han dado de estar en la Junta, aprender todo lo que he aprendido, vivir todo lo que he vivido, pero, sobre todo, el haber podido conocer a la gente que he conocido, gente excepcional, como profesionales pero sobre todo como personas.

Muchas gracias a ti Raquel. Ha sido un placer contar contigo.

OLGA, BIENVENIDA A LA JUNTA DIRECTIVA DE ASLE

MVL

El pasado 18 de Junio en la Sala Prisma de Tabakalera en Donostia-San Sebastián, se celebró la Asamblea General de ASLE y con el voto unánime de la Junta de socios se procedió a nombrar a una nueva integrante de la Junta Directiva, concretamente la empresa alavesa AROA PROYECTO XXI, S.L.L. que estará representada de aquí en adelante por su Gerenta, Olga Berasategui, a quien le deseamos muchos éxitos.

AROA es una pequeña empresa del sector de la decoración textil que nace de la distribución de cintas de cortina y accesorios de confección de cortinas y artículos de textil hogar. A partir de aquí, han ido creciendo y evolucionando para incluir en su negocio nuevas líneas de producto que abarcan la decoración textil de un modo global. De esta forma, junto con los accesorios de confección, distribuyen tejidos de visillería, cortina y tapicería así como también algunas firmas de producto confeccionado de lencería de hogar, esto es, prácticamente cualquier artículo que pueda precisar un decorador o interiorista en un proyecto de decoración textil integral. Tanto en la línea de tejidos como en la de lencería de

“me siento profundamente honrada de poder representar a las Sociedades Laborales en la Junta Directiva de ASLE. Estoy muy ilusionada con esta oportunidad que se me brinda de poder conocer en profundidad toda la complejidad que implica una Sociedad Laboral…”

hogar colaboran estrechamente con firmas italianas con contratos de exclusividad en el mercado nacional. Para ellos es fundamental cuidar y mimar la calidad y diseño de sus productos para poder ofrecer un producto diferenciado a sus clientes decoradores, tiendas de cortinas, tiendas de muebles y decoración, interioristas…

Olga,

1.- ¿Cómo llegaste al mundo de las Sociedades Laborales? y ¿cómo y porqué nace AROA PROYECTO XXI, S.L.L.?

Como casi todo en esta vida, llegué a las sociedades laborales un poco por azar. Trabajaba en una empresa a la que la crisis de 2008, así como una serie de circunstancias propias puso en serias dificultades y tuvo que cerrar. Llevaba 11 años trabajando en la empresa y conocía el sector. Conocía el producto, los proveedores, los clientes, el nivel de precios... Además, estaba convencida de que una parte del negocio de la empresa era absolutamente viable. Dadas las circunstancias, realicé un plan de viabilidad y estratégico del proyecto que vino a confirmar que, efectivamente, estaba en lo cierto y junto con mis dos compañeros, Ana y Rubén, nos lanzamos a la aventura de crear Aroa Proyecto XXI, S.L.L. En este momento fue cuando llegué al mundo de las Sociedades Laborales. Dada mi formación jurídica, tenía conocimiento de su existencia, pero, realmente, poco más sabía sobre ellas. Para elegir la forma jurídica que íbamos a dar a nuestro proyecto, valoramos todas las posibilidades y contactamos con Vega de Asle Vitoria que nos explicó cómo funcionaban y nos ayudó en todo el proceso. Fue un flechazo a primera vista. Desde el comienzo fuimos conscientes de que una sociedad laboral era la herramienta más idónea para desarrollar nuestro proyecto. Nos permitía aportar tanto capital como trabajo en un proyecto ilusionante en el que creíamos firmemente y que, para todos nosotros, significaba mucho más que un simple trabajo o un simple negocio. Era la base adecuada para crear una estructura sólida, igualitaria, ágil y flexible que nos permitiera enfrentarnos en las mejores condiciones a todos los retos que se nos fueran planteando en el camino.

2.- En la última Asamblea de ASLE, celebrada el pasado 12 de Junio en Donosti fuiste elegida para representar a las Sociedades Laborales en la Junta Directiva de ASLE, ¿cuáles son tus expectativas?

Me siento profundamente honrada de poder representar a las Sociedades Laborales en la Junta Directiva de ASLE. Estoy muy ilusionada con esta oportunidad que se me brinda de poder conocer en profundidad toda la complejidad que implica una Sociedad Laboral y de poder aportar un pequeño granito de arena desde la experiencia y la visión de una pequeña sociedad laboral en todos aquellos retos que se nos plantean a las sociedades laborales en este momento tan inestable y cambiante.

3.- Desde tu nombramiento, has participado en tus primeras reuniones ¿Qué primeras impresiones te has llevado?

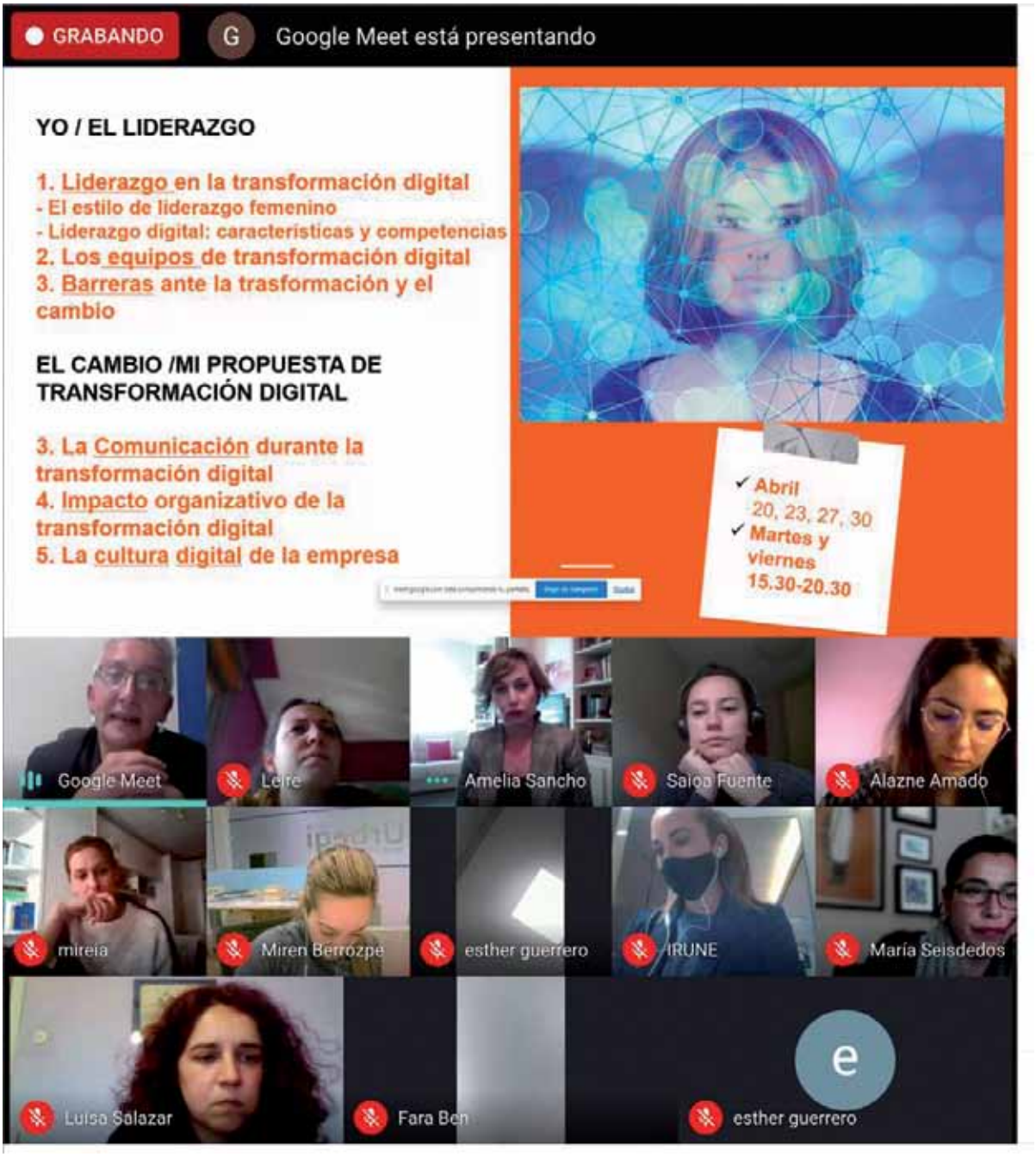
En primer lugar, me gustaría poner el valor el inmenso trabajo que se realiza día a día desde ASLE para defender, apoyar y ayudar a todos y cada uno de nosotros, los asociados. Ha sido muy interesante conocer de primera mano tanto el trabajo en clave institucional y política para darnos voz a las sociedades laborales como el trabajo de comunicación para darnos a conocer así como ese trabajo del día a día para intentar aportar soluciones e ideas a nuestros problemas cotidianos.

Por otro lado, quería también destacar el trabajo de todos mis compañeros en la Junta Directiva. Son excelentes profesionales, muy preparados, implicados y con un alto compromiso con los valores de una sociedad laboral. Siempre aportan sugerencias interesantes y certeras sobre los distintos temas que se tratan. Resulta muy enriquecedor conocer puntos de vista y sugerencias de personas y empresas de tipologías y situaciones diversas. Estoy segura de que voy a aprender mucho de todos ellos.

Gracias Olga y enhorabuena por tu incorporación.

INTRAEMPRENDIMIENTO DIGITAL Y FEMENINO

AAC



En ASLE tenemos un firme compromiso por mejorar el empleo femenino y la prospección de las mujeres dentro de las organizaciones. Es así que junto con Aldalan desarrollamos el programa “Intraemprendimiento Digital Femenino” que ha sido 100% financiado por el departamento de empleo, inclusión social e igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia, dentro del marco de innovación y empleo estable.

Visita guiada “Alma de mujer”, por el casco viejo de Bilbao.

Por si te lo has preguntado, el intraemprendimiento es la acción de realizar una actividad emprendedora dentro de una organización por parte de sus personas trabajadoras. En la era de la transformación digital este concepto cobra especial valor, ya que existe la necesidad dentro de las empresas de aprovechar los avances tecnológicos para mejorar procesos internos. En cambio, el día a día o la falta de recursos necesarios tienden a tener un papel protagonista dejando en algunas ocasiones poco espacio a la innovación.

Es así, que el grupo de 12 mujeres que participó en el programa comenzó a reunirse a finales de abril para empezar a desarrollar un proyecto de implantación de una mejora tecnológica para las empresas en las que trabajan. Aceptaron el desafío de verse online 2 tardes a la semana durante tres ajetreados meses, con el único objetivo de consolidar su proyecto innovador, que les serviría para prosperar en la empresa y/o conservar su puesto de trabajo. Los proyectos en los que trabajaron fueron tales como, la implantación de diferentes software de gestión, digitalización de almacenes, planes para mejorar la omnicanalidad de la organización o la creación de una nueva web.

El equipo de Aldalan les acompañó en todo momento ofreciéndoles formación en nuevas herramientas digitales, innovación y coaching en liderazgo. Tarea que tampoco fue nada fácil, ya que, las mujeres provenían de diferentes sectores y perfiles profesionales, tales como, la fotografía, la ingeniería, el marketing, los recursos humanos y el diseño de moda entre otros. A pesar de estas diferencias nuestras lideresas lograron conectar y formaron un equipo muy unido que se apoyaba cada tarde y como es de esperar, las ganas de conocerse presencialmente iban creciendo.

Así que no podía ser de otra manera, las dos últimas sesiones fueron presenciales que sirvieron para fortalecer esos lazos de unión que se fueron forjando detrás de las pantallas. Dos sesiones cargadas de admiración y reconocimiento a todas las mujeres.

Desde aquí, queremos reconocer su esfuerzo, gracias a Mireia Cabo, Leire Gaspar, Esther Guerrero, María Seisdedos, Susana Hernández, Alazne Amado, Saioa Fuente , Irune Saiz , Alicia Vázquez, Farah Ben Ali, Luisa Mar Salazar y Amelia Sancho. Y agradecer también la labor del equipo de Aldalan: Begoña Márquez, Nadia Maestro, Ainhoa San Juan, Iñaki Lázaro y Maribel Navascués.

Formación presencial en el Museo de Reproducciones Artísticas

ASLE CON LA ECONOMÍA CIRCULAR

GVV-SZD

Fotograma del videotutorial generado en el proyecto

A lo largo del siglo XX el modelo económico adoptó un esquema lineal: extraer, producir, utilizar y desechar para volver a extraer. Este modelo produce una serie de externalidades negativas, con graves consecuencias para nuestro planeta. Por el contrario, la Economía Circular parte de la premisa de que desechar un producto es desperdiciar los múltiples esfuerzos, energéticos, de materias primas, de procesado y envasado, en volumen de emisiones de CO_2, etc., que llevaron a su obtención y distribución. Propone no desperdiciar estos esfuerzos, sino cerrar el ciclo de vida de los productos manteniendo los recursos dentro de la economía. No se trata únicamente de aprovechar los residuos y materiales con posterioridad a su primer uso, sino de **repensar completamente la forma de utilizar los recursos, de forma que permanezcan valorizados el mayor tiempo posible**.

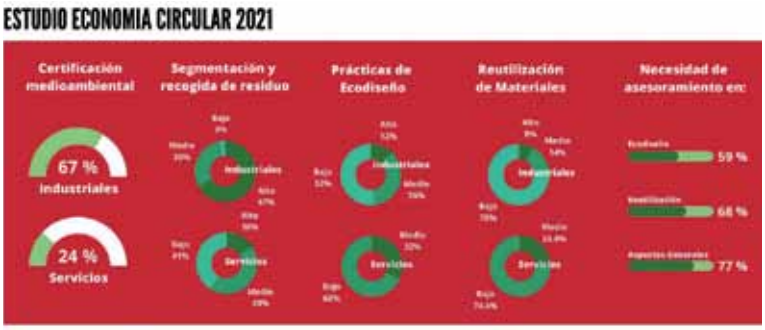
Se trata de replantear la forma en que se diseñan los productos y servicios, en que se eligen los componentes y la forma de fabricar, incluyendo la energía que se utiliza, y el impacto que la adquisición y uso de estos productos tendrá en las personas y el medioambiente, no solamente durante su vida útil, sino también a su término, o incluso antes, cuando aún resultan de utilidad, pero las personas deciden sustituirlos.

La Estrategia sobre Economía Circular en Euskadi se alinea con el Pacto Verde Europeo y la Agenda 2030 para el desarrollo

sostenible. Así, la transición hacia una economía más circular ofrece grandes oportunidades para las Empresas de Euskadi. Avanzar en una dirección sostenible, preservar el medio ambiente, se convierte en un factor clave de competitividad por el enorme potencial del que disponen las Empresas para ahorrar recursos y materias primas. Es una fuente real de oportunidades económicas para el nacimiento de Empresas innovadoras, la diversificación e internacionalización de las existentes, la inversión en nuevas tecnologías más limpias y la creación de empleo.

Durante este año 2021 hemos trabajado desde ASLE en la identificación de oportunidades, así como en la creación de conciencia sobre éste ámbito entre nuestras Empresas Asociadas. Uno de los hitos importantes ha sido la realización de un estudio de situación de las Empresas de ASLE frente a los diferentes pilares de la Economía Circular, como son el Ecodiseño, mejoras en la distribución de productos o servicios, la reutilización, revalorización o el reciclaje.

En el estudio realizado se observa que **las Sociedades Laborales de ASLE, en su mayoría han encaminado sus pasos hacia la segregación y reciclaje de los residuos**, proceso cuyo objetivo es convertir residuos en nuevos productos o en materia prima para su posterior utilización. Se ha detectado que existe margen de mejora en otros aspectos clave para avanzar hacia una Economía Circular, como es el Ecodiseño, que se trata de una metodología que considera la variable ambiental durante todo el ciclo de vida del producto como un criterio más a la



Resultado del estudio sobre Economía Circular en Empresas de ASLE

hora de tomar decisiones durante el diseño de productos industriales o servicios.

Otro ámbito en el que se debería de avanzar es en la remanufactura, mantenimiento o reparación avanzada. La remanufactura es un proceso de fabricación que consiste en devolver a un producto o componente usado sus funciones y características originales. Se espera que el rendimiento después del proceso de remanufactura sea al menos igual al rendimiento original o mejor, y que el producto o componente remanufacturado disponga de una garantía que cumple la legislación de consumo. La reparación avanzada permite alargar la vida de componentes y productos, lo que puede ser relevante cuando se plantea un cambio de modelo de negocio hacia la servitización del producto propio.

La servitización se convierte en un nuevo modelo de negocio que supone el diseño e incorporación de nuevos servicios a una propuesta de valor basada originalmente en un producto o componente físico, con el objetivo de aumentar el valor añadido ofrecido al cliente. No necesariamente se trata de actividades nuevas, sino de actividades que en general han sido realizadas siempre por alguien. Lo novedoso es que el fabricante gradualmente asume estas actividades en forma de servicios, pudiendo llegar incluso a la sustitución de los productos por servicios. La servitización, por tanto, es un modelo de negocio que consiste en primar que el usuario pague por tener acceso al servicio que proporciona un producto en vez de tener la propiedad del producto en sí.

Durante este 2021 desde ASLE se han realizado 3 charlas sobre Economía Circular. Para ello se ha contado con profesorado universitario contrastado, con alta experiencia en el desarrollo de la Economía Circular en la Empresa. La participación de las Empresas Asociadas y personas emprendedoras ha sido alta. Enmarcado en este proyecto, también se ha creado un videotutorial que resume de forma visual y pedagógica los conceptos presentados en las 3 charlas divulgativas.

Con el objetivo de impulsar la Economía Circular entre nuestras Empresas y por extensión en la sociedad en general, en colaboración con el **Departamento de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial de la Diputación de Gipuzkoa**, se ha creado un apartado específico para este ámbito en la web de ASLE. En este sitio, se encuentran alojadas las videograbaciones resultado de las ponencias realizadas, contenido audiovisual divulgativo e informes y enlaces de interés.

Desde ASLE consideramos clave seguir apoyando a nuestras Empresas en este ámbito. Así en 2022 pondremos en marcha un proyecto con el objetivo de identificar las posibilidades de extender el uso de materias primas en Empresas Asociadas, **generando sinergias entre las Empresas**, para dar un segundo uso a materiales y productos, reduciendo así la generación de residuos y minimizando el uso de los recursos naturales, factores ambos fundamentales en el ámbito de la Economía Circular.

LUCÍA GIL NUEVA INCORPORACIÓN A LA PLANTILLA DE ASLE

LR

Lucía ¿Cuál es tu formación y experiencia profesional?

Soy graduada por la Universidad de Deusto en Derecho económico. Tengo también el máster de Acceso de Abogacía y aprobé el examen pertinente para poder ejercer como abogada, si bien es cierto que no he llegado a dedicarme a ello. Estuve, así mismo, dos años preparándome las oposiciones con un preparador particular para el acceso a la carrera Fiscal y Judicial, que finalmente no logré completar, pero que considero que fue una experiencia que me ha ayudado mucho tanto a nivel académico como a nivel personal, por el esfuerzo y la dedicación que supusieron tantas horas de estudio.

En el ámbito profesional, he tenido la oportunidad de realizar prácticas en un despacho de abogados y trabajar en el sector bancario. Actualmente considero que me encuentro en el mejor momento para formar parte del equipo de ASLE y poder dar todo de mi.

¿Conocías ASLE antes de la oferta de trabajo?

Había oído hablar de ASLE anteriormente, si bien es cierto que no fue hasta que supe de la oferta de trabajo cuando verdaderamente me puse a investigar más acerca de esta asociación y de su labor. Una vez realizada la primera entrevista con Jone y después de escucharla hablar con tanto entusiasmo de todas las nuevas ideas y planes futuros que tiene en mente, mi interés y ganas por formar parte del proyecto aumentaron considerablemente y me siento muy agradecida de poder formar parte de esta organización.

www.asle.es/economia_circular/

¿Qué funciones está previsto que desempeñes en la casa?

Voy a tener funciones bastante variadas y la oportunidad de formar parte de distintos proyectos, cosa que agradezco profundamente porque considero que voy a poder aprender y formarme en distintos campos. Principalmente, mi función va a estar orientada a desarrollar un servicio de emprendimiento, área en la que considero que puedo encajar bien por mi dinamismo, por los conocimientos que tengo y el enfoque personal que puedo ofrecer en cuanto a la idea de emprendimiento y autoempleo que tienen los jóvenes hoy en día, si bien también participaré en el área jurídica.

¿Qué primeras impresiones te has llevado?

Llevo muy poquitos días todavía, y sin embargo ya he podido notar el compañerismo del equipo y la disposición que tienen todos para ofrecerte ayuda en cualquier momento.

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

Tengo que mencionar que no muchos jóvenes conocen el concepto de la Sociedad Laboral. De hecho, he tenido que explicar a muchos de mis amigos en qué consistía este trabajo y que es una SLL por el desconocimiento que existe acerca de este modelo de empresa. Desde mi punto de vista, la Sociedad Laboral favorece la inserción laboral de muchos jóvenes que tienen ideas de negocio pero que no saben cómo llevarlas a cabo, así como la reinserción de aquellas personas que se encuentren en situación de desempleo y el enraizamiento de muchas empresas ya existentes que se encuentren en situación de relevo o sucesión empresarial. Es una herramienta muy útil para el fomento del emprendimiento y la promoción.

¿Qué aficiones tienes?

Puede sonar muy típico, pero lo que más me gusta hacer en mi tiempo libre es salir con la cuadrilla. Aparte de esto, me gusta mucho la cocina y la repostería, y aprovecho cualquier rato para ponerme a experimentar con nuevas recetas. Leer y la música en general también forman parte de mi día a día como hobbys para despejarme.

NUESTRAS EMPRESAS EN LOS MEDIOS

JMH

KARABELEKO una finca agroecológica radicada en Hernani ha sido finalista en los premios ***Diario Vasco a la Comunicación Digital***. El proyecto, en cuya creación e impulso han participado KIMU BAT y ERNETUZ, dos sociedades laborales, ha sido nominado en la categoría de sector primario. KARABELEKO tiene como objetivo promover una cultura de producción y consumo de horticultura ecológica, además de la inclusión social y laboral de las personas con problemas de salud mental.

CONATEC SAL, veterana sociedad laboral radicada en Irún en Irún ha aparecido en ***Empresa XXI*** con motivo de que ha activado un proyecto de I+D+i en colaboración con IKERLAN en materia de ciberseguridad que le va permitir dar continuidad a su ambiciosa estrategia de innovación tecnológica.

También en el periódico ***Empresa XXI*** se informa de la concesión a **Leticia López de Luzuriaga** del ***"Premio al talento femenino en Álava"*** que concede la Asociación de Mujeres Profesionales, Empresarias y Directivas de Álava –AMPEA, en la categoría de mujer emprendedora por participar en la fundación de la sociedad laboral **IKUSTEC SLL** una ingeniería dedicada al desarrollo de soluciones de visión artificial a medida y personalizadas.

El gerente de **INDARLAN OBRAS Y EVENTOS, SLL**, Javier Segura, ha sido entrevistado en ***Bizkaia Irratia***. INDARLAN es una empresa de Mungia que trabaja para los sectores de eventos, construcción, auxiliar a la industria y servicios en general. Javier Segura ha caracterizado a INDARLAN como una empresa "fuerte y fundamentada" y ha explicado el modelo participativo con el que se gestiona.

BETSAIDE, SAL la sociedad laboral especializada en la fundición de hierro nodular ha sido protagonista en ***Empresa XXI***, publicación que le ha dedicado un artículo a su proyecto de construir una planta para el tratamiento de arenas, que quiere hacer de forma colaborativa con otras empresas. Este proyecto para poner en marcha una instalación avanzada para el tratamiento y la recuperación de arenas de fundición forma parte del plan estratégico 2021-2023 de la empresa, período en el que la economía circular y la sostenibilidad protagonizarán gran parte de las inversiones a efectuar.

DEMODE QUARTET, SLL ha recibido el premio ***Max 2021*** al mejor espectáculo musical por "Kutsidazu bidea Ixabel", una comedia musical en la que un joven de San Sebastián, que decide pasar el verano en un caserío perdido en el monte para mejorar su nivel de euskara, comprueba entre canción y canción que el euskara que manejan sus habitantes difiere bastante del que ha aprendido en las aulas.

75 AÑOS TRABAJANDO POR LOS DERECHOS DE LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA

Desde su creación un 11 de diciembre de 1946, poco después del final de la Segunda Guerra Mundial, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) trabaja incansablemente por los derechos de los niños, niñas y adolescentes, y por el bienestar de cada niño y niña, sin importar quién sea ni dónde viva

UNICEF Comité País Vasco

La experiencia sobre el terreno de UNICEF ha contribuido a salvar, proteger e impulsar la vida de millones de niños y niñas y sus familias en más de 191 países y territorios afectados por crisis humanitarias, conflictos armados y desastres naturales, por medio de alianzas comprometidas y pasión por la innovación. Actualmente, la misión de UNICEF pasa por revertir los efectos devastadores de la COVID-19

sobre la infancia y la juventud, así como responder, recuperar y reimaginar el futuro de cada niño, cada niña y cada adolescente. Y para ello, UNICEF sigue pidiendo que se adopten las siguientes medidas:

- Invertir en protección social, capital humano y gasto público, para lograr una recuperación resiliente que incluya a todos y todas.
- Poner fin a la pandemia y revertir el alarmante retroceso que se ha producido en la salud y la nutrición de la infancia, aprovechando, entre otras cosas, el papel fundamental que desempeña UNICEF en la distribución de las vacunas contra la COVID-19.
- Reconstruir el mundo de manera más sólida, garantizando una educación de calidad, protección y buena salud mental para cada niño y niña.

unicef haurtzaro bakoitzarentzat

75

- Aumentar la capacidad de resiliencia para mejorar las labores de prevención y respuesta a las crisis y amparar a la infancia, por ejemplo, estableciendo nuevos enfoques para acabar con las hambrunas, proteger a los niños y niñas del cambio climático y reimaginar el gasto que se destina a paliar los desastres.

UNICEF se creó hace 75 años para ayudar a los niños y niñas que sobrevivieron a la Segunda Guerra Mundial, la crisis más devastadora de la historia moderna. A escala mundial, la salud y el bienestar de los niños y niñas han mejorado considerablemente desde 1946. Por ejemplo, la tasa mundial de mortalidad de menores de cinco años se redujo un 59% entre 1990 y 2019. Sin embargo, la proliferación de conflictos, los impactos del cambio climático y la pandemia COVID-19 están deshaciendo años de progreso para la infancia y adolescencia. A diferencia de las crisis anteriores, la pandemia de COVID-19 ha afectado a todas las partes del mundo. Es realmente la primera crisis global desde la Segunda Guerra Mundial. La COVID-19 no solo ha hecho retroceder el reloj en lo que respecta a la pobreza infantil, la educación, la salud mental, la inmunización, la nutrición y otras medidas, sino que además una recuperación desigual está profundizando las disparidades y la desigualdad. Sin una acción audaz y consensuada ahora, el mundo se enfrenta a una generación perdida.

La COVID-19 ha afectado a los niños, niñas y adolescentes a una escala sin precedentes: el coronavirus está poniendo en peligro décadas de progreso en cuestiones como la pobreza, la salud, el acceso a la educación, la nutrición, la protección infantil y el bienestar mental. Casi dos años después del inicio de la pandemia, sus efectos siguen agravándose, mientras aumenta la pobreza, se arraiga la desigualdad y se ponen en peligro los derechos de los niños y niñas en unos niveles sin precedentes.

- Unos 100 millones de niños y niñas más viven en situación de pobreza multidimensional debido a la pandemia, un 10% más que en 2019. en el mejor de los casos, tardaremos entre siete y ocho años en recuperarnos y regresar a la situación en materia de pobreza infantil previa a la COVID-19.
- En el punto álgido de la pandemia, más de 1.600 millones de estudiantes no pudieron asistir a la escuela debido a los confinamientos. En el primer año de crisis, los colegios permanecieron cerrados en todo el mundo durante casi el 80% del tiempo de enseñanza presencial.
- Los problemas de salud mental afectan a más de un 13% de los adolescentes de 10 a 19 años en todo el mundo. En octubre de 2020, la pandemia había interrumpido o suspendido los servicios de salud mental esenciales en el 93% de los países.

- Antes del final de esta década pueden producirse hasta 10 millones de matrimonios infantiles más como consecuencia de la pandemia.
- El número de niños y niñas sometidos a trabajo infantil ha aumentado hasta alcanzar los 160 millones en todo el mundo.
- Durante el punto álgido de la pandemia, 1.800 millones de niños y niñas vivían en los 104 países donde se interrumpieron gravemente los servicios de prevención y respuesta a la violencia.
- Unos 50 millones de niños y niñas sufren emaciación, la forma más letal de la desnutrición, y esta cifra podría aumentar en 9 millones antes de que termine 2022, como consecuencia de los efectos de la pandemia sobre la alimentación, los servicios de nutrición y las prácticas de alimentación de los niños.
- En 2020, más de 23 millones de niños y niñas no pudieron recibir las vacunas esenciales. En todo el mundo, 426 millones de niños y niñas (casi 1 de cada 5) viven en zonas donde los conflictos son cada vez más intensos y se cobran un mayor número de víctimas civiles, lo que afecta de manera desproporcionada a los niños y niñas.

Durante 75 años, UNICEF ha sido el artífice y defensor líder de los derechos de la infancia, y su trabajo al servicio de cada niño y cada niña, especialmente en tiempos de crisis, es hoy más esencial que nunca. Sin embargo, cabe recalcar que, lejos de sentirse impotentes ante los desafíos, los niños, niñas y jóvenes de hoy dan la bienvenida al cambio, avanzando con resiliencia y coraje. En lugar de resignarse a un futuro ya determinado, pasan a la acción. La generación joven de hoy tiene más esperanza y confianza en que el mundo se está convirtiendo en un lugar mejor. Las crisis actuales también ofrecen una oportunidad única para que el mundo se reimagine a sí mismo, como un conjunto justo, seguro e interdependiente.

Y es que, con la Agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible como hoja de ruta, es el momento de trabajar en conjunto y construir un futuro y un mundo mejor, sin dejar a nadie atrás.

AYÚDANOS A VACUNAR AL MUNDO

LAGUNDU IEZAGUZU MUNDUARI TXERTOAK JARTZEN

A la vez que descubrimos vacunas que nos protegen de enfermedades como la COVID-19, el sarampión o a la polio, millones de niños y niñas siguen muriendo por falta de ellas.

Juntos podemos salvar sus vidas.

HAZTE SOCIO DE UNICEF

COVID-19, elgorria edo polioa bezalako gaixotasunetatik babesten gaituzten txertoak aurkitzen ditugun bitartean, milioika haur hiltzen dira oraindik horien faltagatik.

Elkarrekin euren bizitzak salba ditzakegu.

EGIN UNICEFEN BAZKIDE

pequeñassoluciones.es
900 907 133

unicef

UNICEF España

LA ABOGADA RESPONDE

Olatz Jaureguizar

PREGUNTA ¿Cabe la distribución irregular de la jornada laboral?

RESPUESTA

Con carácter general, **la distribución de la jornada de trabajo es decisión de la empresa y queda determinada habitualmente en la formalización del contrato de trabajo e inicio de la relación laboral**, estableciéndose el horario que va a realizar la persona trabajadora, atendiendo al tipo de jornada para la que ha sido contratada, ya sea:

- A jornada completa, que será la jornada máxima establecida en el convenio colectivo que resulte de aplicación en la empresa y que nunca podrá ser superior a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, esto es, **cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual**.

- O a jornada parcial, en cuyo caso, no se podrá realizar anualmente más horas que las efectivamente indicadas en el contrato laboral, en función del porcentaje de jornada objeto del contrato.

Se ha de tener en cuenta también, que, aunque la distribución de la jornada laboral anual sea potestad de la empresa, **se debe respetar lo indicado en el convenio colectivo aplicable, así como los descansos diarios y semanales que establece el Estatuto de los Trabajadores**.

Dicho lo anterior, si bien, en principio, **no se debería superar la jornada de cuarenta horas a la semana cuando se está contratado a jornada completa**, existen excepciones, como la regulada por el **artículo 34.2** del Estatuto de los Trabajadores.

En dicho artículo, se recoge la **posibilidad de que las empresas establezcan en el calendario laboral** sistemas de distribución irregular a lo largo del año que hagan viable la existencia de semanas laborales de más de cuarenta horas, compensándolo con otras semanas en las que se trabajarán menos horas para no superar el límite anual, exigiendo para ello, que tal posibilidad esté prevista en el propio convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, exista acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año, el 10% de la jornada de trabajo.

En definitiva, la empresa dispone de tres posibilidades en cuanto a la posibilidad de aplicar una distribución irregular de la jornada:

- realizarla siguiendo el procedimiento establecido por convenio colectivo,
- en su defecto, alcanzar un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras,

- a falta de acuerdo, la empresa puede unilateralmente **distribuir** al menos el **10% de la jornada de trabajo**, siempre que esté relacionada y vinculada con necesidades de funcionamiento y organización de la empresa.

Un aspecto a tener en cuenta, es que la distribución tiene que ser en doce meses, pero no tiene que coincidir en un año natural.

La aplicación de la distribución irregular de la jornada, implica que el exceso de horas realizadas sobre la jornada ordinaria, no se consideran horas extraordinarias **siempre que** en un cómputo de 12 meses no se supere lo pactado en el convenio colectivo para la jornada anual.

La empresa deberá preavisar a la persona trabajadora con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de una distribución irregular de la jornada. No obstante, este preaviso **podrá ser aumentado por el convenio colectivo, nunca empeorado**.

La **compensación de las diferencia**s, por **exceso o por defecto,** entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

¿Y qué ocurre si se produce el **cese laboral sin compensar efectivamente las horas** por exceso o por defecto realizadas por la persona trabajadora? En este supuesto, inicialmente **habría de comprobarse** lo regulado en **el convenio colectivo** aplicable. **En su defecto**, la jurisprudencia suele considerar **el exceso de horas** realizadas como **horas ordinarias que deberán de abonarse** en el finiquito.

Y si la persona trabajadora **debe horas** a la empresa, según la jurisprudencia, no procede realizarse ninguna regularización, en el sentido de que **no hay que descontar cuantía alguna a la persona trabajadora**, por cuanto que cabe imputarle responsabilidad alguna por la falta de realización de todas las horas que le corresponden.

A la hora de pactar o acordar una distribución irregular de la jornada de trabajo, se **deberán respetar los** límites **establecidos en el convenio colectivo, o en la negociación con la representación legal** de las personas trabajadoras para la distribución irregular de la jornada, y en defecto de ellos, la empresa siempre deberá respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

- Descanso diario: El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Además, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

- Descanso semanal: Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Además, dicho descanso de día y medio se puede acumular en periodos de hasta catorce días, estableciendo tres días de descanso.

Además, habrá que tener en cuenta que no pueden verse afectadas personas trabajadoras que tengan una reducción de jornada por guarda legal de un menor de 12 años o por cuidado de un familiar, y otras personas trabajadoras disfrutando de algún permiso de conciliación de vida laboral y familiar.

PREGUNTA ¿Se puede cobrar un dividendo a cuenta antes del cierre definitivo del ejercicio económico?

RESPUESTA

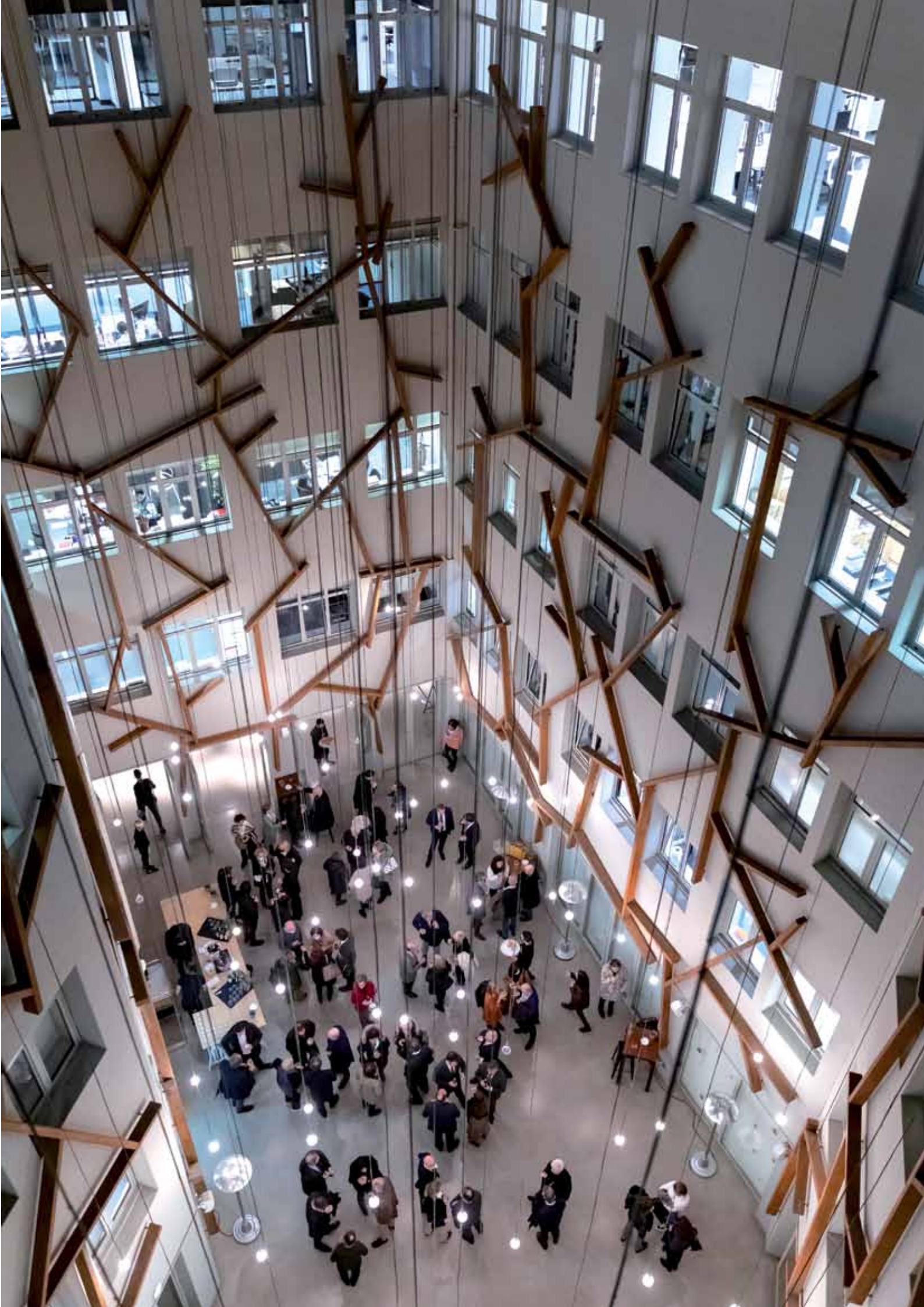
Aunque de manera habitual, suele acordarse la distribución de dividendos, una vez cerrado y formulado el ejercicio económico, en la junta general ordinaria de personas socias que se celebra en el primer semestre natural posterior al cierre del ejercicio, la Ley de Sociedades de Capital, prevé la **posibilidad de repartir dividendos en un momento anterior** a dicho período, si bien **observando varios requisitos**.

En concreto el **artículo 277** de la Ley de Sociedades de Capital establece que **la junta general o los administradores podrán acordar la distribución de cantidades a cuenta** entre las personas socias, **cumpliendo las siguientes condiciones:**

- El órgano de administración **debe formular un estado contable** en el que se justifique **la existencia de liquidez suficiente** para la distribución, que se incluirá posteriormente en la memoria.

- La **cantidad a distribuir, en ningún caso podrá exceder de la cuantía de los resultados** obtenidos **desde el fin del último ejercicio**, habiendo **deducido las pérdidas de ejercicios anteriores**, las **cantidades** con las que deban dotarse las **reservas legales obligatorias o estatutarias**, así como la **estimación del impuesto a pagar** sobre dichos resultados.

Cualquier distribución de dividendos o de cantidades a cuenta de dividendos **que contravenga lo establecido legalmente** para su reparto, **deberá ser restituida por las personas socias** que los hubieren percibido, **con el interés legal correspondiente**, cuando la sociedad pruebe que las personas perceptoras conocían la irregularidad de la distribución o que, habida cuenta de las circunstancias, no podían ignorarla.



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