

Nº 172 Zlb.

Mayo 2022 Maiatza

www.asle.es

asle

GATZA

LAS SOCIEDADES LABORALES ANTE LA GUERRA DE UCRANIA-RUSIA



**LA REFORMA LABORAL: CLAVES
DEL FUTURO DEL TRABAJO
EL ABOGADO RESPONDE**

**10º ANIVERSARIO DE LA
LEY DE ECONOMÍA SOCIAL**

**EMPRESA BERRIAK:
IMPRENTA ARRILLAGA SLL,
LEGE AHOLKUAK SLLP, FONTANERÍA Y
CALEFACCIÓN RONCAL SLL,
XUA KOMPONENTS SLL**

Batzar Nagusia 2022

Asamblea General

Maiatzak 13 Mayo

Goiuri Jauregia - Palacio de Villa Suso
Vitoria-Gasteiz

Zein egoeratan daude Euskadiko lehiakortasun-palankak egungo testuinguruan?

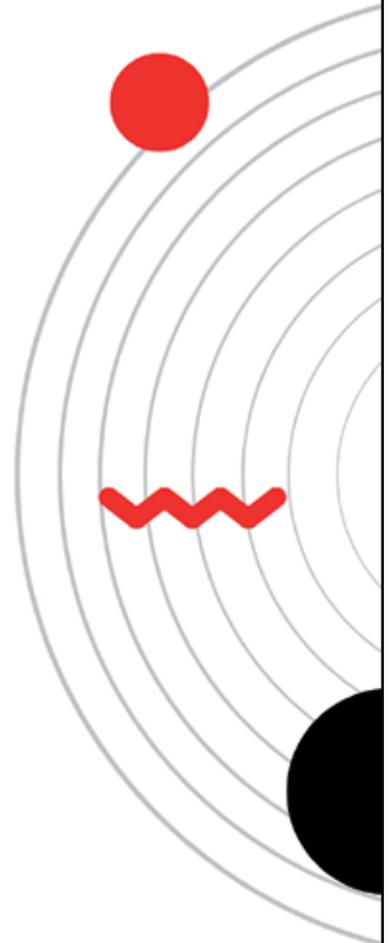
¿Cuál es la situación de las palancas de competitividad de Euskadi en el contexto actual?

Mari Jose Aranguren

*Orkestrako gerentea
Gerenta de Orkestra*



asle



172

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.



FORU ALDUNDIA
DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y AVANCE



10 GALA DE EUSKALIT

El pasado mes de diciembre se celebraba la reunión anual de Patronato previa a la Gala de Euskalit, en la que fueron premiadas con distintos reconocimientos 6 empresas apoyadas en Gestión Avanzada por SOPRECS.

12 EMPRESA BERRIAK

Bienvenida a Imprenta Arrilaga, SLL, Lege Aholkuak, SLLP, Fontanería y Calefacción Roncal, SLL y Xua Konponents, SLL, que pasan a integrarse en la gran familia de las Sociedades Laborales y Participadas de Euskadi. Un recorrido por su nacimiento y su actividad.

17 10º ANIVERSARIO DE LA LEY DE ECONOMÍA SOCIAL

Han pasado diez años desde la aprobación de la Ley de Economía Social y, desde entonces, este movimiento de empresas y organizaciones, cobra mayor presencia y relevancia internacional. Tocaba una celebración y anuncio de su actualización durante el 2022.

21 LAS SOCIEDADES LABORALES ANTE LA GUERRA DE UCRANIA-RUSIA

Las principales preocupaciones e impresiones de las Sociedades Laborales en este contexto, trasladadas en una colaboración público-privada a las distintas instituciones públicas.

27 LEYCOLAN SAL

Una empresa asociada que ofrece soluciones personalizadas de eficiencia energética.

32 EL ABOGADO RESPONDE

Las principales características de la Reforma Laboral y su impacto directo en las empresas asociadas.

BESTELAN, UNA SOLUCIÓN INDUSTRIAL PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL

BESTELAN es una empresa social creada por Cáritas Bizkaia en 2021 que ofrece oportunidades de empleo en el sector de los servicios auxiliares para la industria y para otros sectores



SERVICIOS AUXILIARES INDUSTRIALES



En qué consiste: Una empresa social en la que las personas se entrenan para la recuperación o adquisición de competencias sociolaborales, se capacitan en competencias técnicas específicas (operarios/as de montaje, almacén...) y se orientan en la búsqueda activa de empleo.

Quiénes participan: 10 personas en situación de alta vulnerabilidad social.

Nuestro objetivo es transformar **la necesidad de las empresas de externalizar actividades de su proceso productivo de escaso valor añadido convirtiéndolas en una oportunidad generación de empleo** para el colectivo de personas en situación de riesgo o exclusión social, con el alto valor social que ello supone.

Bestelan, la empresa social, es el **lugar de tránsito hacia el mercado laboral ordinario** en el que las personas siguen siendo acompañadas en un entorno productivo real y en condiciones laborales dignas.

Hemos comenzado la **actividad en el ámbito de los empaquetados y estuchados**, pero aspiramos a desarrollar otros proyectos empresariales forjando alianzas con empresas que deseen externalizar sus servicios creando empleo inclusivo y decente.

Actualmente tenemos un centro de producción y un enclave en **IZAR**, empresa vizcaína líder en el País Vasco y en Europa en el sector de la máquina herramienta.

Las actividades clave en el desarrollo del proyecto son:

- Análisis de viabilidad de la actividad a ofertar.
- Establecimiento de la alianza y formalización de la misma.
- Puesta en marcha operativa en nuestro centro o del enclave.
- Acompañamiento productivo y sociolaboral de las personas participantes.
- Seguimiento diario de la producción y gestión.
- Coordinación continua con clientes.

ZURRUNBILOAREN ERDI-ERDIAN... LAN-ERREFORMA

COVID-19aren azken astinaldiak bizi ditugun honetan, Errusia eta Ukrainaren arteko gerran sarturik gaudenean, energiaren kostua inoiz ezagutu gabeko horizonterantz gerturatzan ari den garaiotan, lehengaien kostuak eta kantitatea gure enpresen errentagarritasuna mehatxatzen ari diren honetan, inflazioa gorantz eta gorantz ari dela ikusten dugunean eta herritarrok poltsikoak gero eta hutsago sentitzen ditugun uneotan... Hori guztia gertatzen ari den garaian, oraindik ere konpondu gabe dago lan-erreformak lan-sozietateetan eragiten duen zuzeneko inpaktua, eta, isil-isilik, ezezagun zaigun agertoki baterantz ari da gerturatzan. Paradoxa bitxia, kontuan harturik berez enpleguan egonkortasun eta kalitate handiagoa lortu nahi dituen araudi bat onetsi izana mehatxu bilakatu dela lan-sozietateen tankerako formula juridikoetarako. Ikusi dugu lan-sozietateek, urteak joan eta urteak etorri, apustu irmoa egin dutela enplegu egonkorra eta kalitatezkoa lortzeko bidean, eta beste figura gutxik bezala landu dutela, gainera, garapen jasangarriko 8. helburua.

Eta hori gertatzearen arrazoia da, hain justu, lan-erreformak mugatu egiten duela langabeziaren kapitalizazioa eskuratzeko aukera, lehendik martxan dauden enpresetan bazkide izatera iritsi ahal izateko. Erreminta hori erabakigarria izan da hogeita hamar urtean baino gehiagoan, langileek akzioak edo partaidetzak eskuratu ahal izateko finantzaketa-iturri nagusi gisa. Denboran zehar, modu erabakigarrian lagundu du sozietate-erreleboan eta, azken buruan, lan-enpresen jasangarritasunean.

Horretaz gainera, lege-erreforma hori onetsi izanak badu beste efekturik lan-sozietateetan; guztiek ere kezkarri izaten jarraitzen dute eta gure arreta merezi dute, adierazi dugunaz harago. Baina, zalantzarik gabe, lan-sozietateen kolektiboan, kezka eta ardura pizten digu langabezia kapitalizatzeko aukera mugatu izanak kapital-partaidetzako erreleborako oinarritzko formula gisa.

Eta, arrazoi hori bera dela eta, buru-belarri jarraitu behar dugu lanean lan-sozietateen ontasunak eta ingurune jasangarriagoa lortzeko egiten duten ekarpena bistaritzen. Horretarako, erabakigarria izango da «hain beharrezkoak diren lege-erreformak» bultzatzea, ez gure sektorea indartzen laguntzeko bakarrik, baizik eta lan-sozietateak ahultzea saihesteko ere bai, kontuan izanik bizi dugun ingurune globalean gero eta aldenduago ageri direla hitzak eta ekintzak, izena eta izana.

EN MEDIO DEL HURACÁN...LA REFORMA LABORAL

Mientras el Covid-19 pega sus último coletazos; mientras estamos inmersos en una guerra entre Rusia y Ucrania; mientras el coste de la energía avanza descabalgado hacia un horizonte desconocido; mientras los costes y la cantidad de las materias primas amenazan la rentabilidad de nuestras empresas; mientras la inflación continúa escalando y el bolsillo de la ciudadanía se encuentra cada día más empobrecido...mientras todo esto ocurre, el impacto de la reforma laboral en el colectivo de sociedades laborales continúa sin resolverse. Qué paradoja, que precisamente la aprobación de una normativa que persigue una mayor estabilidad y calidad en el empleo, represente una amenaza para una fórmula jurídica como la Sociedad Laboral que, si algo ha demostrado a lo largo del tiempo, es su firme apuesta por un empleo estable y de calidad, incidiendo como pocas otras figuras han podido hacerlo, en el objetivo 8 de desarrollo sostenible.

Y, esto se produce precisamente, por el efecto limitativo indirecto que la reforma laboral tiene en el acceso a la capitalización por desempleo por personas trabajadoras, para acceder a la condición de socias, en empresas ya existentes. Este instrumento ha sido clave durante más de treinta años como fuente de financiación principal para la adquisición de acciones o participaciones por las personas trabajadoras, contribuyendo decisivamente al relevo societario y, en definitiva, a la sostenibilidad de las empresas laborales a lo largo del tiempo.

Adicionalmente, la aprobación de esta reforma legal tiene otros efectos en las Sociedades Laborales, que no dejan de ser preocupantes y requieren atención, más allá de lo ya apuntado; pero sin lugar a dudas, la limitación de la capitalización de desempleo como fórmula fundamental para el relevo en la participación de capital, es un asunto que al colectivo de Sociedades Laborales nos preocupa y nos ocupa.

Y, precisamente por este motivo, hay que seguir trabajando en la visibilización de las bondades de las Sociedades Laborales y su contribución a un entorno más sostenible, siendo para ello clave, impulsar las “tan necesarias reformas legislativas”, que no solo ayuden a fortalecer este sector, sino que eviten su debilitamiento, en un entorno global en el que el discurso y la acción, la perorata y la realidad, se encuentran más alejados de lo que deseáramos.

OBSERVATORIO COVID-19. ENCUESTA DICIEMBRE 2021

JNU

A finales del año 2021 realizamos una encuesta a las empresas asociadas sobre el nivel de impacto de la crisis del covid19, perspectivas a medio plazo y sus mayores preocupaciones de cara al 2022, con la que damos por finalizado este observatorio.

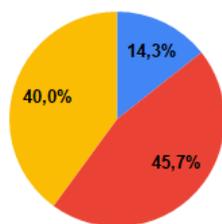
Nuevamente, queremos agradecer a las empresas participantes su tiempo y dedicación en todas y cada una de las encuestas realizadas. Cada una de las participaciones suma y alimenta un conocimiento colectivo clave para poder formular y enfocar los retos del futuro de las Sociedades Laborales y Empresas participadas. No obstante, tras dos largos años de duras crisis, habiendo aprendido a convivir con la misma, como no podía ser de otra manera, nos parece relevante mirar hacia los nuevos retos que impulsa el futuro y poner el foco en el medio y largo plazo.

Clasificación de la muestra

Hemos recibido 35 encuestas, que representan el 13% del total de empresas asociadas. Nuevamente, se ha reducido el nivel de respuesta respecto a la última encuesta, síntoma de una recuperación paulatina de la actividad y una vuelta paulatina a la normalidad.

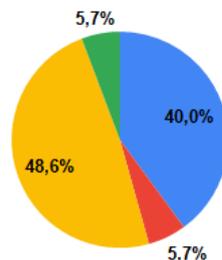
Esta última encuesta muestra una mayor participación de las empresas de servicios, especialmente en el territorio de Gipuzkoa. En cuanto al tamaño, las empresas de menor tamaño, con menos de 6 personas trabajadoras, son las que han participado mayormente en la encuesta.

Territorio Histórico



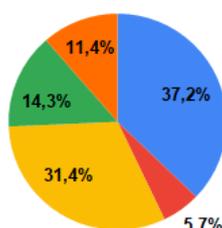
■ Alava
■ Bizkaia
■ Gipuzkoa

Sector de Actividad



■ Industria
■ Construcción
■ Servicios
■ Otros

Tamaño de Empresa

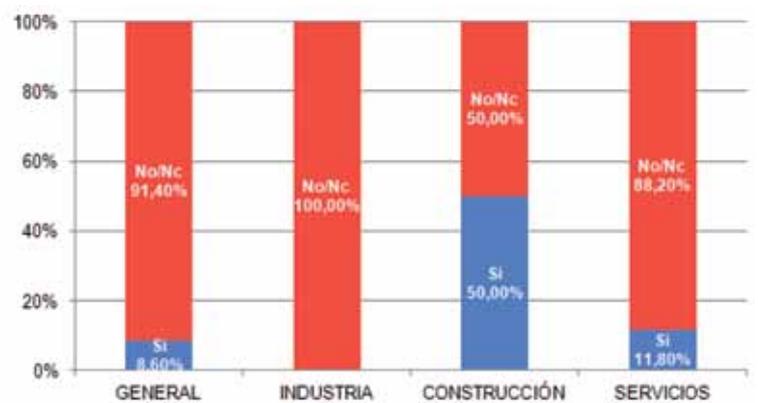
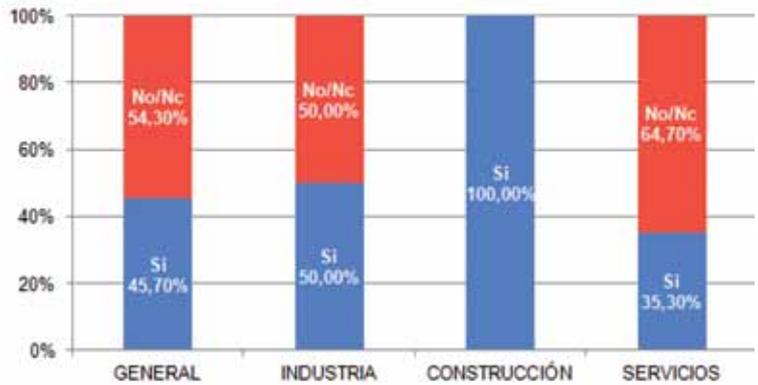


■ Hasta 6
trabajadores/as
■ De 7 a 10
■ De 11 a 25
■ De 26 a 50
■ Más de 50

Incidencia de los ERTES

Del total de empresas participantes, casi la mitad declaran haber solicitado un ERTE durante la crisis del COVID 19. Este porcentaje es mayor entre las empresas industriales, de acuerdo con lo que hemos venido analizando en el marco del Observatorio. En esta ocasión, el total de las empresas de la construcción participantes declaran haber solicitado algún tipo de ERTE, pero a la vista de los resultados de encuestas anteriores, este dato pudiera no ser representativo del sector y deberse a alguna respuesta aislada.

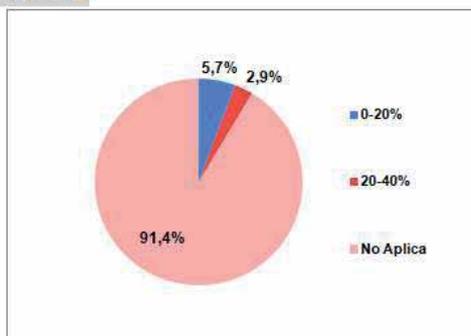
No obstante, a día de hoy únicamente lo mantienen activo un 8% de las mismas, lo que representa menos del 5% de las empresas asociadas, en términos generales.



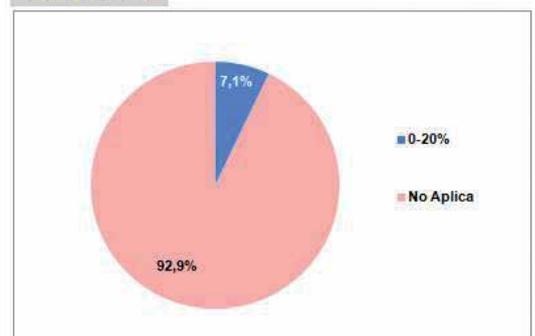
Estos datos corroboran que la situación ha mejorado en términos generales respecto a la última encuesta efectuada en junio de 2021.

De hecho, los siguientes gráficos muestran cómo se van reduciendo los porcentajes de afectación, siendo el promedio global inferior al 10%.

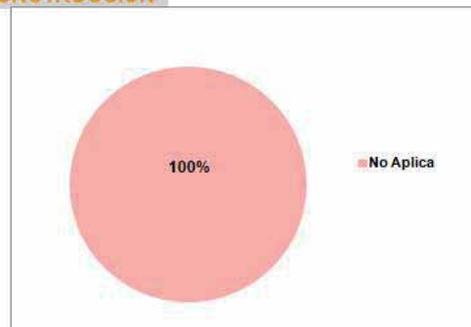
GENERAL



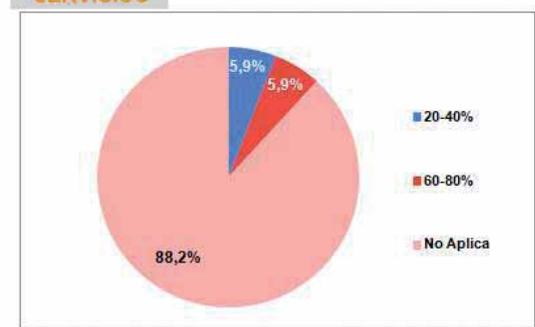
INDUSTRIA



CONSTRUCCIÓN



SERVICIOS



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

Problemas a los que se enfrentan las empresas en la actualidad

En términos generales, la mayor preocupación que tienen las empresas es, sin lugar a duda, la dificultad para realizar previsiones; mientras que la carga de trabajo insuficiente, siendo un aspecto preocupante, ha quedado relegada a una segunda posición muy alejada de la primera. Se trata de una preocupación generalizada, si bien es cierto que el sector industrial y construcción muestran una mayor preocupación respecto al resto.



Permanece la preocupación por las dificultades financieras y de liquidez. No obstante, ha desaparecido la preocupación por los impagados.

Un aspecto que continúa llamando la atención en la encuesta es la preocupación sobre el nivel de absentismo, especialmente tras la aparición de la variante Ómicron. Éste se manifiesta como un problema creciente que alcanza el 20%, afectando a las empresas, a sus cadenas de valor y dificultando el cumplimiento de los compromisos en plazo. Este dato analizado desde un punto de vista sectorial, muestra una inversión respecto a la última encuesta, dado que muestran una mayor preocupación las empresas de servicios, frente a las industriales.

En cuanto a la necesidad de amortizar puestos de trabajo, aspecto que se encuentra limitado para las empresas que se han acogido a un ERTE por fuerza mayor, es un aspecto de los menos preocupantes para nuestras empresas.

Por último, cabe destacar la flexibilidad que han demostrado las Sociedades Laborales y Empresas Participadas para adaptarse al uso de nuevas tecnologías y al teletrabajo, cuando esto ha sido posible, siendo el aspecto por el que las empresas no sienten inquietud alguna.

Mayores riesgos durante los próximos meses

Los problemas de desabastecimiento y el incremento de diversos costes como la materia prima, la energía o los salarios, son los aspectos que más preocupan en estos momentos a las empresas. Estos temas ya se comenzaban a vislumbrar en la encuesta efectuada en junio de 2021.

Continúan siendo temas preocupantes la dificultad para realizar previsiones y la carga de trabajo insuficiente, como hemos comentado anteriormente, pero no con la importancia que tienen los asuntos ya señalados.

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

WEBINAR DE LABORPAR PARA LAS SOCIEDADES LABORALES DE ESPAÑA

Una respuesta al emprendimiento y a la transformación empresarial

MLV

La Federación de Sociedades Laborales y Empresas Participadas de España, LABORPAR, celebró el pasado 16 de Diciembre la jornada “Las sociedades laborales: una respuesta al emprendimiento y a la transformación empresarial”.

La Federación Empresarial de Sociedades Laborales y Empresas Participadas es una organización empresarial sin ánimo de lucro, independiente, plural y participativa cuyos objetivos son la representación y defensa de las empresas constituidas como sociedades laborales en España, así como de los intereses de las organizaciones territoriales que la componen.

A lo largo del evento se debatieron cuestiones como los retos de futuro de las Sociedades Laborales, el papel de la Ley Concursal o la fiscalidad marco de las Sociedades Laborales.

El acto de inauguración contó con la presencia de Juan Antonio Pedreño, presidente de CEPES, Maravillas Espín, directora general de Economía Social del Ministerio de Trabajo, y Jone Nolte, presidenta de LABORPAR, quien, durante su discurso expuso que “es necesario modificar la Ley de Sociedades Laborales, y eliminar el límite temporal de treinta y seis meses para las sociedades laborales constituidas por dos personas socias trabajadoras, en la medida en que se ha revelado como un factor que desincentiva la constitución de sociedades laborales de pequeña dimensión” medida que emplazó a promover con carácter de urgencia a la directora del ministerio, con el

objetivo de potenciar el emprendimiento a través de esta fórmula jurídica de la Economía Social.

El evento, celebrado de forma telemática, contó con las ponencias de Vega León, en representación de LABORPAR, quien planteó los retos de las sociedades laborales. En su presentación puso en valor el modelo de Sociedad Laboral, comenzando su ponencia con un guiño a este modelo como actor clave para la implementación de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y sus 17 objetivos, acto seguido pudimos conocer los retos que se plantean las Sociedades Laborales, colocando en primer lugar el crecimiento y, sobre esta materia, la ponente explicó a los asistentes las barreras que obstaculizan su implantación y desarrollo en los procesos de emprendimiento, de reconversión y de sucesión de empresas; la ponencia finalizó poniendo en valor el papel de LABORPAR trabajando propuestas de mejora que eliminen barreras y doten de mayor atractivo a la Sociedad Laboral, para la promoción real de la misma.

En segundo lugar, intervino Alfredo Muñoz, subdirector de la Escuela de Estudios Cooperativos y profesor de Derecho Mercantil de la Universidad Complutense de Madrid, quien desarrolló una conferencia sobre la Ley Concursal, como barrera en los procesos de reconversión. El profesor, en su ponencia, analizó propuestas de modificación de la actual Ley concursal, que daría respuesta a empresas en concurso de acreedores que dispone de unidades productivas viables, transmitiendo a las personas trabajadoras dichas unidades productivas, evitando así la pérdida de puestos de trabajo.

Por último, Pilar Alguacil, catedrática de Derecho financiero y Tributario de la Universidad de Valencia, expuso cuestiones sobre la fiscalidad marco de las sociedades laborales. Pilar Alguacil presentó distintas propuestas de incentivos fiscales para las Sociedades Laborales que dotarían de un mayor atractivo a la Sociedad Laboral, potenciando así su crecimiento.

Para finalizar la jornada, LABORPAR presentó el spot principal de la campaña publicitaria “Nuestra”, que se ha desarrollado con la colaboración del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Uno de los objetivos de la campaña es presentar la Sociedad Laboral como respuesta a las principales necesidades y demandas de las personas trabajadoras: estabilidad en el empleo, capacidad de decisión sobre cuestiones como su jornada, conciliación laboral y familiar, y salario; cuestiones a las que se añaden los firmes principios de responsabilidad, igualdad y participación, de estas empresas en las que los trabajadores y trabajadoras que las integran, poseen mayoritariamente el capital social. Para ello, la federación contó con la presencia de Tom Fernández, autor del anuncio y director de cine español que ha dirigido películas como “La Torre de Suso”, “Para qué sirve un oso” o, más recientemente, “Venga Juan”, la serie de HBO Max. Según palabras de Fernández, “he querido plasmar la parte más humana de las sociedades laborales para hacerlas atractivas a todas aquellas personas que estén pensando en emprender o en transformar una empresa”.

GALA ANUAL DE EUSKALIT

JNU



El pasado 13 de diciembre de 2021 se celebró la gala anual de los premios a la Gestión Avanzada organizada por Euskalit y, como todos los años, previamente a dicho evento, se celebró la reunión de patronato, que contó con la asistencia de Asle.

En esta ocasión, la Gala se celebró de forma presencial y se retransmitió también en streaming.

En la edición de este año, fueron reconocidas con el máximo galardón un total de 5 organizaciones: Ormazabal y Cía., en el ámbito de Clientes, Elika Fundazioa y Santa María Ikastetxea, en el de Personas, el Centro de Formación de Somorrostro, en el de Sociedad y el Igualatorio Médico Quirúrgico, en Estrategia.

Y recibieron la **A de Oro**: el Colegio Santa María de Artagan y Maristak Durango, junto con la Organización Sanitaria Integrada Tolosaldea-Osakidetza.

Por su parte, recibieron la **A de bronce**:

- Global Energy Services Siemens S.A., Aplicación Nuevas Tecnologías-Antec, S.A.U.; Ormazabal Distribución Primaria, S.L.U.; Norclamp, S.L. en el sector industrial.
- IES Elgoibar BHI, CentricFormación y el Colegio Vera-Cruz en el sector educativo
- Cruz Roja Bizkaia, en el de la Salud.

- El Centro de Acogida Lagun Artean; la Asociación Claretiana para el Desarrollo Humano, Sortarazi; la Fundación Síndrome de Down y otras Discapacidades Intelectuales del País Vasco, y la Asociación de Esclerosis Múltiple de Bizkaia (ADEMBI), del Tercer Sector.
- Y Arazi Ideiak Borobiltzen, procedente del sector cultural.

También se entregaron cincuenta y cuatro diplomas a la gestión avanzada.

De las empresas reconocidas, muchas han sido apoyadas por SOPRECS, entidad consultora de ASLE, en el marco del programa tractor de Siemens Gamesa Renewable Energy, S2E: “Supplier to Excellence / Trabajar hacia la Excelencia en la Gestión”. Concretamente, seis empresas industriales proveedoras de Siemens:

A Bronce:

- Aplicación Nuevas Tecnologías Antec
- Global Energy Services Siemens
- Ormazabal Distribución Primaria
- Norclamp

Diploma a la Gestión Avanzada:

- Talleres Arrieta (Grupo 3)
- Labekoa Industrial-Grupo Riza

Estos reconocimientos se suman a los otorgados durante los años 2018, 2019 y 2020 a otras empresas industriales proveedoras de Siemens, que también fueron apoyadas por SOPRECS en el marco de un programa similar:

A plata 2020:

- Ingeteam Power Technology
- Unidad Wind

A bronce 2019:

- Herdit

A bronce 2020:

- Laulagun Bearings

Diplomas a la gestión avanzada en 2018 por:

- Matz-Erreka, S. Coop
- Ormazabal P&A



Diplomas a la gestión avanzada en 2019 por:

- Aplicación Nuevas Tecnologías Antec S.A.U.
- Cemvi Catena Elevación Manutención Vicinay, S.A.
- Global Energy Services Siemens, S.A.
- Ormazabal Distribución Primaria, S.L.U.
- Norclamp

Diplomas a la gestión avanzada en 2020 por:

- TALLERES Amenabar
- Urtxinox
- Hine Renovables
- Metal Smenting-Metal Group
- Ondo Mec.

¡Zorionak a todas las galardonadas y animar al resto a presentarse el año que viene!

La ceremonia contó con la presencia de Arantxa Tapia, Consejera de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente, Jokin Bildarratz, Consejero de Educación, Gotzone Sagardui, Consejera de Salud, Pedro Azpiazu, Consejero de Economía y Hacienda, y Bingen Zupiria, Consejero de Cultura y Política Lingüística otorgando los galardones.

En el mismo marco, se entregaron también 8 reconocimientos a las organizaciones que representarán a Euskadi en Moscú en los premios QIA 2021 (Quality Innovation Award).

En la clausura, la Consejera Arantxa Tapia recalcó que “incorporar nuevas dinámicas, nuevas formas de hacer y nuevas formas de gestionar, en muchas ocasiones, no se valora lo suficiente, pero estos Premios demuestran que estas organizaciones de verdad son innovadoras. En muchas ocasiones no somos conscientes, de que gestionar de una manera diferente, también es innovar, y de que esto hace que seamos mejores y más competitivos como país”.



EMPRESA BERRIAK:

IMPRESA ARRILLAGA SLL, LEGE AHOLKUAK SLLP, FONTANERÍA Y CALEFACCIÓN RONCAL SLL, XUA KOMPONENTS SLL



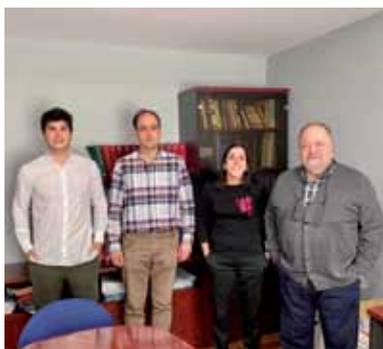
IMPRESA ARRILLAGA SLL

Esta empresa de eminente carácter familiar fue fundada en el año 1950 por Alfredo Arrillaga Arriaga, y desde entonces ha sobrevivido a tres generaciones de la familia Arrillaga., encontrándose actualmente formada por Maite, Pedro y sus dos hijos Josu y Luis.

Especializada en la actividad de impresión y artes gráficas desde su constitución, fue en el año 1993 cuando paso a formar parte de la familia de la Economía Social al transformarse en una Sociedad Limita Laboral.

En este sentido, en su más de setenta años de recorrido empresarial, Imprenta Arrillaga SLL, se ha convertido en un claro ejemplo de esfuerzo y superación, lo que le ha permitido a día de hoy ocupar una posición de referencia en su lugar de origen, Elgoibar.

Ubicación: Trenbide Kalea, 13 bajo. Elgoibar (Gipuzkoa)



LEGE AHOLKUAK SLLP

Despacho de abogados y abogadas generalista en el que se abarcan diversas ramas del derecho, principalmente, civil, penal, laboral y administrativo.

El origen de la sociedad laboral es la voluntad de asociarse de varios abogados y abogadas que venían colaborando con asiduidad con el objetivo de obtener mayor rentabilidad que trabajando individualmente, ante las dificultades derivadas del contexto de crisis que está afectando a nuestra economía en los últimos años.

Sitio web: En construcción

Ubicación: c/ Buenos Aires,13. 1º derecha. Bilbao (Bizkaia)



FONTANERÍA Y CALEFACCIÓN RONCAL SLL

FONTANERIA Y CALEFACCIÓN RONCAL, SLL es una Sociedad Laboral ubicada en la calle Portal de Arriaga nº 33 Bajo de Vitoria-Gasteiz. No es una empresa nueva, se trata de un negocio de larga trayectoria y amplio reconocimiento en su sector de actividad. Se fundó en 1997 por dos socios que han sido los propietarios de esta empresa hasta que, a finales del mes de Enero del año 2022, el colectivo de personas trabajadoras, Jesús, Iker, Javier y Mikel, adquirió la propiedad de la sociedad y la transformó en Sociedad Laboral.

Esta empresa ofrece todo tipo de servicios relacionados con la fontanería (instalación, reparación y mantenimiento), calefacción (instalación, mantenimiento y reparación de sistemas), instalación y sustitución de calderas de gas y reformas de baños.

RONCAL proporciona soluciones personalizadas a las necesidades de los clientes, contando para ello con un equipo de profesionales altamente cualificado y unos medios técnicos necesarios para prestar un servicio atractivo y competitivo, basado en cinco pilares fundamentales: calidad, precio, servicio, respeto por el medio ambiente e innovación.

Sitio web: www.fontanería-roncal.es

Contacto: info@fontanería-roncal.es

Ubicación: c/ Portal de Arriaga, 33 bajo. Vitoria-Gasteiz (Araba)



XUA KOMPONENTS SLL

Nace en el año 2021, fruto de la idea de sus 3 personas socias-trabajadoras. XUA Komponentes surge con un gran potencial, fruto de la dilatada experiencia de sus 3 socios-fundadores en distintos proyectos empresariales relacionados con el equipamiento del hogar e interiores en general. Son distribuidores en exclusiva a nivel nacional del Grupo LMC, referente europeo en el sector, y especialista en el servicio a profesionales de Componentes para el Mueble y Componentes para el Diseño de Interiores.

La actividad está enmarcada en el ámbito del amueblamiento y diseño de interiores, tanto a nivel de vivienda, local comercial y cualquier otro espacio interior de todo tipo de edificios.

La misión fundamental de XUA es el servicio del COMPONENTE, que una vez en manos de fabricantes, profesionales de diferentes gremios, interioristas, ingenierías, arquitectos, etc., permite la creación de proyectos totalmente personalizados y únicos.

El Espacio XUA es un lugar de innovación y encuentro, a total disposición de los profesionales, para que puedan acudir con sus propios clientes, y visualizar, tocar, probar los diferentes productos. Igualmente, pueden disponer de la Sala XUA para uso privado con el cliente.

Sitio web: www.xuakomponents.com

Contacto: comercial@xua-k.com

Ubicación: JOAN XXIII Auzunea, 7 bajo. Azpeitia (Gipuzkoa)

ENTREVISTA A ANDREA DE LUNA

El pasado 1 de diciembre Andrea de Luna se incorporó a LABORPAR como Coordinadora General

MVL

LABORPAR fue constituida en el año 2019, es la Federación de Sociedades Laborales y Empresas participadas de España y representa a cerca de 8.000 empresas que dan empleo a 55.000 personas en todo el territorio nacional.

El objetivo fundamental de Laborpar es dar visibilidad a las sociedades laborales ante el conjunto de la sociedad y hacer efectivo el diálogo con los diferentes grupos institucionales, así como con las diferentes entidades de la Economía Social.

Desde la Federación se quiere consolidar un espacio de interlocución para las sociedades Laborales en España, como fórmula moderna, flexible y competitiva que posibilita a las personas trabajadoras la creación y gestión de sus propias empresas.

1.- Andrea ¿Cuál es tu formación y experiencia profesional?

Soy Licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid y Máster en el ejercicio de la abogacía por el Centro de Estudios Jurídicos Colex, adscrito a la Universidad de Salamanca.

Mi experiencia profesional hasta el año 2015 estuvo ligada al sector bancario, como proveedora de servicios, controlando e implantando procesos de producción y de calidad, así como la realización de auditorías de due dilligence y sirviendo de apoyo a la dirección para la apertura de nuevas líneas de expansión.

A partir del año 2015, gracias a Thomson Reuters (Aranzadi), participé en el desarrollo y la comercialización de una herramienta técnico-jurídica en materia de Compliance, que ayuda al usuario a cumplir con todos los requerimientos legales a los que esté obligado.

Gracias a pertenecer a diferentes grupos de trabajo en materia de compliance, en el año 2019 me ofrecieron la oportunidad de incorporarme como técnica de estrategia y control en la Fundación Repsol. Mis funciones, además de las propias del mundo del cumplimiento, eran alinear a la Fundación Repsol a la nueva estrategia diseñada para



“el mundo de las sociedades laborales me ha fascinado, tengo que decir que no estaba muy familiarizada con ellas, y me ha encantado descubrir que hay otras fórmulas jurídicas”

La sociedad laboral es un modelo de empresa mercantil óptimo para el emprendimiento colectivo, que propicia la creación de proyectos empresariales por dos o más personas y que aporta mayor valor a la sociedad por:

- Mayor dimensionamiento empresarial que favorece la capacidad para la internalización y la innovación.
- Mayor capacidad de crecimiento, que genera empleo estable y de calidad
- Mayor capacidad de financiación propia y captación de financiación ajena

Además, favorece la sostenibilidad empresarial, tiene un espíritu de supervivencia mayor que otros modelos, es resiliente, ya que es capaz de adaptarse a las modificaciones del momento y garantiza la paz social. El enraizamiento con el territorio, la involucración de las personas trabajadoras, potenciar el talento a través de la participación en el capital y la alineación entre los intereses de la empresa con sus personas trabajadoras, son bondades de las Sociedades Laborales que difícilmente podemos ver en otros modelos, por lo que me siento orgullosa de poder defenderlos.

Por otro lado, no me quiero olvidar de las personas, que forman parte de forma directa o indirecta de Laborpar. Comenzando por la Junta Directiva, que me han mostrado todo su apoyo y confianza desde el inicio, dándome la libertad necesaria para el ejercicio de mis competencias, y compartiendo todo su conocimiento, para que mi gestión sea lo más beneficiosa para la organización y las sociedades laborales. Todas y todas ellas son un ejemplo de esfuerzo, constancia y trabajo.

También quiero destacar, el apoyo de las personas trabajadoras de las asociaciones, que me han “llevado de la mano” en las cuestiones técnicas, con las que he aprendido mucho, y en muy poco tiempo. Han demostrado ser, no sólo unos magníficos y magnificas profesionales, involucrados con el trabajo que realizan, sino unas personas de grandes valores.

Por todo lo expuesto, el resultado de mis cuatro primeros meses no puede ser más positivo.

3.- ¿Cuáles son los principales objetivos que te planteas para la organización, a corto y a largo plazo?

Claro está, que tenemos muchos retos por delante, para la creación y mantenimiento de las sociedades laborales. Es obvio, que necesitamos dotar a este modelo de empresa de mayor visibilidad para garantizar el crecimiento y el mantenimiento de las mismas, a través del relevo generacional y la reconversión.

Debemos buscar fórmulas que doten de mayor atractivo a la figura para la creación de nuevas empresas y poder flexibilizar los límites de la

acompañar a la compañía al reto de “Cero emisiones netas en el 2050”, y adecuar las diferentes áreas a los nuevos objetivos. También tuve la oportunidad de coordinar el área de voluntariado, diseñando y ejecutando proyectos de forma resiliente, ya que coincidió durante la época Covid-19 y hubo que adaptarnos y adoptar los proyectos a la incertidumbre del momento.

Fue en la Fundación Repsol donde conocí el mundo de la economía social, que, en mi caso, después de muchos años de trabajo, confluía mis inquietudes personales con las profesionales.

2.-Después de cuatro meses en LABORPAR, ¿Qué primeras impresiones te has llevado?

La verdad es que todas las impresiones son muy buenas. El mundo de las sociedades laborales me ha fascinado, tengo que decir que no estaba muy familiarizada con ellas, y me ha encantado descubrir que hay otras fórmulas jurídicas además de las ya conocidas por todos.

contratación indefinida, así como la adecuación a la fórmula de la capitalización del desempleo.

Laborpar está trabajando estos días, fortaleciendo las buenas relaciones que, históricamente, las diferentes asociaciones han tenido con las instituciones gubernamentales, con las diferentes entidades de la Economía Social y representantes de sindicatos, para trasladar nuestras inquietudes relacionadas con la afectación de la reforma laboral y la modificación de la Ley Concursal, así como en la posibilidad de incentivación y ayudas en la Seguridad Social. Nuestra actividad está siendo proactiva, presentando iniciativas y propuestas a los grupos parlamentarios, para facilitar el trabajo al ejecutivo y encontrar las fórmulas más adecuadas que beneficien las sociedades laborales.

A medio - largo plazo queremos hacer de Laborpar una Federación que sirva de unión de las diferentes asociaciones de todo el territorio nacional, potenciando y afianzando la asociación en el ámbito autonómico, para tener una mayor representación institucional.

Queremos ser el motor de gestión del conocimiento de las asociaciones y establecer sinergias entre ellas, ser un lugar de referencia de la información relevante y favorecer la cohesión empresarial con sentido de pertenencia.

“la situación actual que nos ocupa es preocupante en relación con la pandemia, la guerra de Ucrania, el precio del gas, modificaciones legislativas que nos afectan y todas las consecuencias que estas cuestiones puedan acarrear en nuestras mercantiles, soy positiva, el ser humano es capaz de todo, hasta de lo mejor...”

4.- ¿Cómo ves el futuro de las Sociedades Laborales? ¿A qué retos crees que se enfrenta este modelo de empresa?

Estamos en un momento crucial de la Economía Social y es muy importante salvar los retos con los que nos encontramos hoy en día, ya expuestos anteriormente.

La creación de un Ministerio de Economía Social, la constitución del Consejo para el Fomento de la Economía Social, la creación del PERTE de la Economía Social (Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica), constata por parte de las instituciones la apuesta que hay por fórmulas que garantizan un empleo justo y de calidad.

Aun cuando la situación actual que nos ocupa es preocupante en relación con la pandemia, la guerra de Ucrania, el precio del gas, modificaciones legislativas que nos afectan y todas las consecuencias que estas cuestiones puedan acarrear en nuestras mercantiles, soy positiva, el ser humano es capaz de todo, hasta de lo mejor...

En España somos uno de los países más solidarios, resilientes, con mayor capacidad de sacrificio y con espíritu de superación, todos estos son valores que están en el ADN de las sociedades laborales, necesarios para crecer y fortalecer un entramado de redes socio laborales que permitan poder posicionar a la Sociedad Laboral en un lugar más representativo en el mundo de las sociedades mercantiles.

El trabajo de Laborpar, ha de ser efectivo y estratégico, para dar respuesta a los diferentes retos que se nos plantean desde la sociedad, las asociaciones y las sociedades y ayudar a las sociedades laborales a alcanzar el puesto que merece.

5.- A nivel personal, nos gustaría conocerte un poco más, defínete en 3 o 4 palabras y cuéntanos cuáles son tus aficiones.

Estoy casada y soy madre de una niña de 9 años. Tengo una actitud positiva ante la vida.

Me considero una persona honesta, íntegra e implicada.

Mis aficiones son leer, el cine y la música, y cualquier actividad que me acompañen mis amigos (esquiar, pasear, viajar...)

6.- ¿Quieres añadir algo más?

Sí sólo una cosa más, agradecer a Asle la oportunidad que me ha dado a través de esta entrevista para darme a conocer.

ACTO CONMEMORATIVO DEL 10º ANIVERSARIO DE LA LEY DE ECONOMÍA SOCIAL

ADL



El pasado mes de Marzo, la Confederación empresarial española de Economía Social, en adelante CEPES, en la que se encuentra integrada la Federación de Sociedades Laborales y Participadas de España Laborpar que preside ASLE, en colaboración del Ministerio de Trabajo y Economía Social, celebró un acto internacional para conmemorar el 10º aniversario de la aprobación de la Ley de Economía Social española, al que asistieron más de 500 personas de 4 continentes.

Como no puede ser de otra forma, a dicho acto acudieron diversos representantes de las Sociedades Laborales de España, incluida ASLE, conformando todas y todas ellas una de las familias de la Economía Social: las Sociedades Laborales.

Durante el acto, CEPES realizó un reconocimiento público a los exministros Celestino Corbacho, Valeriano Gómez, Fátima Báñez y Magdalena Valerio así como a la actual vicepresidenta segunda y



Juan Antonio Pedreño, apuntó hacia la importancia de reforzar el peso de la economía social en el PIB de España.

Tanto es así que la propia vicepresidenta Yolanda Díaz, recordó la necesidad de visibilizar la economía social “tanto entre las organizaciones públicas como hacia la ciudadanía”, así como la necesidad de dotar a este modelo empresarial de mayor presencia en todos los niveles educativos, adaptarlos marcos legales a la realidad de las entidades y trabajar en la mejora y acceso a la financiación apostando por avances en la contratación pública responsable”.

También hizo referencia a los **retos normativos** que el ejecutivo afrontará **durante el 2022** en relación a este modelo empresarial: la nueva estrategia española de la economía social, alineada con el marco presupuestario europeo, y la actualización de las leyes de economía social, cooperativas y de empresas de inserción. **No obstante, desde las Sociedades Laborales debemos reivindicar que también es necesario abordar durante este ejercicio la adaptación de la capitalización de desempleo y la reforma de la Ley de Sociedades Laborales para su adecuación al escenario originado como consecuencia de la entrada en vigor de la reforma laboral. Asunto que no solo es importante para esta familia de la Economía Social, sino urgente.**

El acto conmemorativo contó con el patrocinio de once entidades de la economía social, entre ellas, destacar la de LABORPAR.

ministra Yolanda Díaz por su contribución al desarrollo y fomento de este modelo empresarial en estos años. También se reconoció el trabajo de los 5 directores generales de economía social durante sus mandatos, incluyendo a su actual directora, Maravillas Espín.

El acto tuvo un despliegue internacional, contando con la intervención de representantes de países de referencia con políticas avanzadas de este modelo empresarial: la ministra de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social de Portugal, Ana Mendes; el ministro de Trabajo y de las Políticas sociales de Italia, Andrea Orlando; y la secretaria de Estado de Economía Social y solidaria de Francia, Olivia Grégoire. Asimismo, contó con intervenciones de diversas comunidades autónomas con destacado despliegue en la materia.

Ao largo de toda la mañana, se puso en valor el impacto socio económico de las empresas de economía social españolas y también su potencia empresarial a nivel internacional, por lo que el presidente de CEPES,



CONGRESO DE ETORKIZUNA ERAIKIZ

AYS



El pasado 13 y 14 de diciembre se celebró en el Palacio Kursaal de Donostia el **Etorkizuna Eraikiz Congress**. Durante el mismo, se pudo conocer la experiencia y funcionamiento de la **Iniciativa impulsada por la Diputación Foral de Gipuzkoa** para hacer frente a los retos de futuro que tiene el Territorio a través de la gobernanza colaborativa.

En este Congreso participaron personas expertas académicas, institucionales, empresariales y sociales, con el objetivo de “contrastar el estado de la Iniciativa” y definir sus “líneas de trabajo futuras”.

El **Diputado General de Gipuzkoa**, Markel Olano, afirmó que “*gracias a Etorkizuna Eraikiz, una nueva forma de gobernar se está enraizando en el territorio. Se trata de un modelo de gobernanza en el que la sociedad participa y contribuye a las políticas públicas que afectan a su futuro. Sin embargo, se trata de un proceso que no para, que debemos seguir consolidando y mejorando, conectándolo con el conocimiento avanzado de las personas referentes en esta materia*”, ha confirmado. En su opinión, el congreso celebrado en el Kursaal ha servido, precisamente, para que la visión de personas expertas de nivel internacional “enriquezcan y





contribuyan a consolidar aún más el camino emprendido”.

El mencionado grupo de expertos y expertas de todo el mundo estuvo debatiendo y reflexionando sobre el futuro y las líneas de actuación que debe asumir Etorbizuna Eraikiz, durante las dos jornadas que duró el congreso, divididos en cuatro paneles: gobernanza, los futuros del estado de bienestar, la economía sostenible y la transición ecológica, correspondientes a su vez a los ámbitos de trabajo de la estrategia foral.

En el panel referido a la **economía sostenible, El Diputado de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural Jabier Larrañaga**, señaló que los proyectos estratégicos están alineados con la estrategia RIS3 de especialización inteligente, que trabaja sobre las fortalezas y los conocimientos que hemos desarrollado a lo largo de los últimos años.

Al ser Gipuzkoa una referencia internacional en el ámbito de la participación de los y las trabajadoras en la empresa, se acogió en este panel de economía sostenible, un bloque relativo a la **“participación de las personas trabajadoras”**. Se presentó una mesa liderada por Unai Andueza, Director de Proyectos Estratégicos, de la Diputación de Gipuzkoa, donde Iker Estensoro, Director de Promoción Económica de Gipuzkoa y Anabel Yoldi, Responsable

de ASLE en Gipuzkoa, debatieron sobre cómo se ha impulsado la participación de las personas trabajadoras en las empresas, a través de las políticas desarrolladas desde la Diputación, el papel de ASLE en estas actuaciones, así como las barreras y palancas que nos encontramos en la implementación de los modelos participativos.

Otro de los bloques presentados en este panel fue el de **sentido del trabajo**, donde presentaron las reflexiones que se están trabajando en grupo del **Think tank** que Diputación ha puesto en marcha, para cogenerar conocimiento transferible y aplicable, a través de la gobernanza colaborativa. ASLE toma parte en esta reflexión con la participación de Anabel Yoldi.

Las conclusiones de los diferentes trabajos se presentaron al final del evento, en sesión plenaria, por Elena Costas, economista, cofundadora de Ksnet y editora de Politikon; y Ander Caballero, experto en administración pública y diplomacia empresarial. Durante los dos días de congreso, participaron más de 600 personas.

Así, respecto al impacto que puede tener en el ámbito de la redistribución, señalaron que la gobernanza debe servir para cerrar brechas sociales, contribuyendo a la redistribución de la riqueza y la integración social. *“La teoría del cambio nos da la visión sistémica que necesitamos, y la protección social y la inversión social son dos conceptos clave en este punto”*, consideraron. Respeto al papel que juega la política, destacaron que no puede haber una delegación, sino un liderazgo político responsable. También apuntaron a que la capacidad de cooperación entre administraciones es crítica, y que la gobernanza debe construirse sobre bases éticas compartidas, siguiendo siempre la idea del poder compartido.

Respecto al papel que juega la ciudadanía en todo este proceso, las personas expertas abogaron por crear una nueva cultura política ciudadana, incidiendo que reflexionar con la sociedad necesita de un proceso previo de práctica y aprendizaje.

El congreso resultó un éxito y entre las principales conclusiones, obtenidas se consideró “indispensable” garantizar la continuidad del proyecto y terminar de estructurar la estrategia, con el objetivo de blindar Etorbizuna Eraikiz a medio y largo plazo.



LAS SOCIEDADES LABORALES ANTE LA GUERRA DE UCRANIA-RUSIA

LR



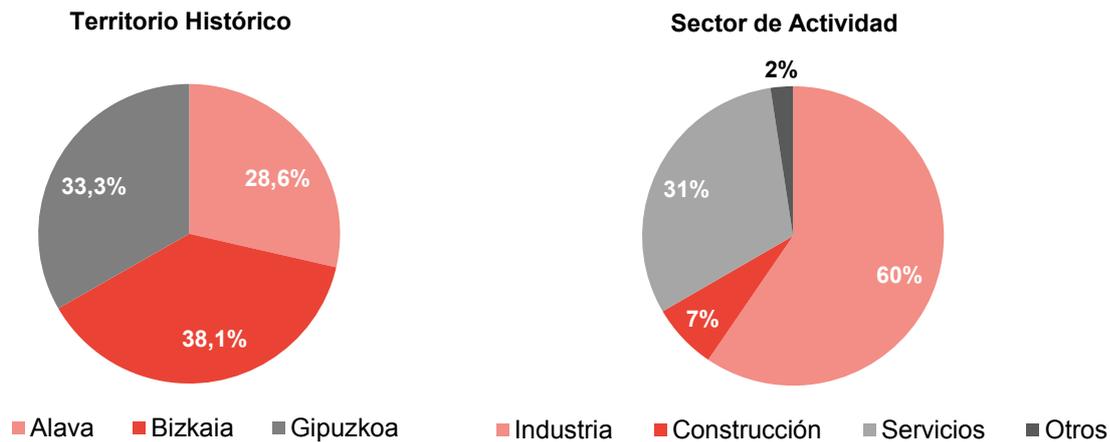
Recientemente, desde ASLE lanzábamos una encuesta para conocer el impacto de la guerra de Ucrania y Rusia en las empresas asociadas y ver en qué medida podíamos colaborar para salvaguardar sus intereses, así como aminorar su impacto.

En este sentido, durante el mes de marzo ASLE, en su labor de representación, se ha reunido con diversas autoridades e instituciones públicas, quienes han mostrado total disposición e interés para conocer en la mayor profundidad posible, la situación del tejido productivo y de las Sociedades Laborales y Participadas de Euskadi y tratar así de articular las medidas y herramientas a su disposición para paliar los efectos de la crisis.

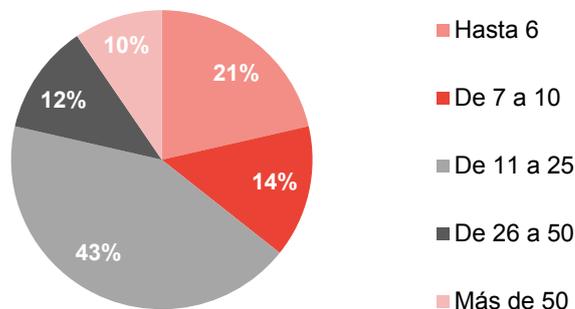
Esto es así que, las empresas participantes en la encuesta nos aportaban las siguientes informaciones e impresiones:

Clasificación de la muestra

Se han recibido un total de 43 respuestas. Cabe destacar que la amplia mayoría de las empresas que han respondido son del sector industrial, siendo probablemente las más afectadas y, por tanto, preocupadas por la situación que estamos atravesando. Entre éstas, el grueso tiene una plantilla de hasta 25 personas trabajadoras.



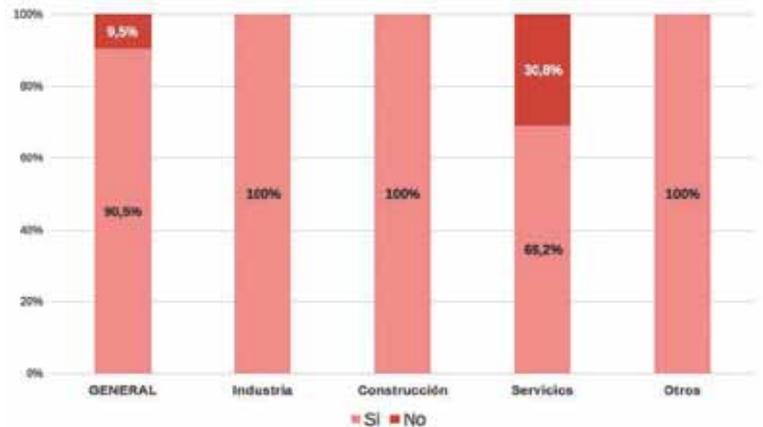
Tamaño de Empresa



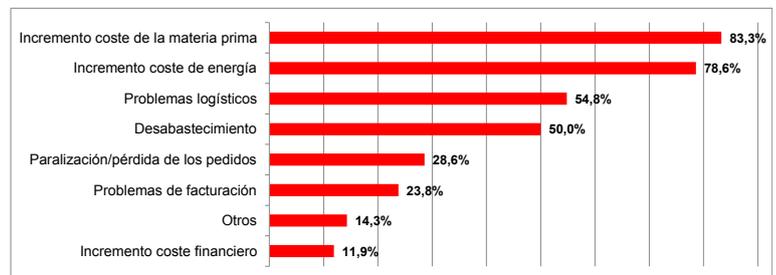
La actividad de las empresas participantes es muy diversa, en concordancia con el carácter multisectorial de nuestra asociación. Cabe enumerar en todo caso, las actividades de las empresas más afectadas que coincide con el sector industrial y construcción:

- Fabricación de utillaje especial para máquina-herramienta.
- Fabricación y montaje de piezas composites.
- Fabricación cuchilla industriales.
- Fabricación de elementos de transmisión.
- Fabricante de componentes.
- Fabricación de piezas metálicas
- Productos metálicos.
- Fabricación de señalización de seguridad e informativa.
- Calderería.
- Estampación de tornillería.
- Artes Gráficas
- Diseño y fabricación instalaciones de tratamiento térmico.
- Elaboración de croquetas.
- Fabricante piezas metálicas.
- Metalurgia.
- Visión artificial.

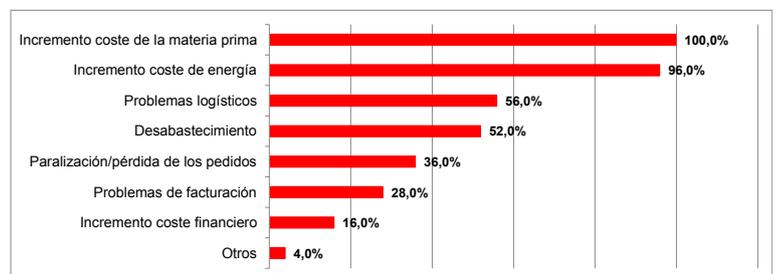
Afectación de las empresas en función del sector



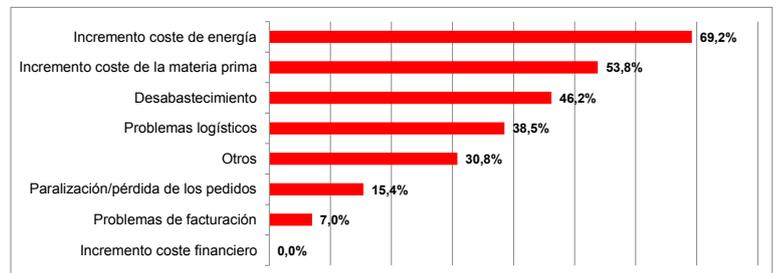
General



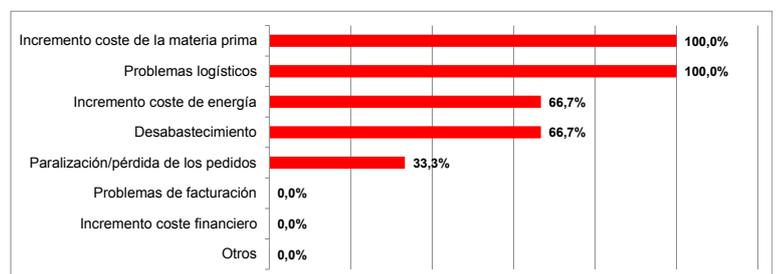
Industria



Servicios



Construcción



Procesos Afectados

El mayor problema al que se están enfrentando las empresas asociadas consiste en el incremento del coste de las materias primas y, muy de cerca, el coste de la energía, aunque si realizamos una valoración sectorial observamos, que existen diferencias entre las empresas industriales y de construcción y las de servicios, como no puede ser de otra manera.

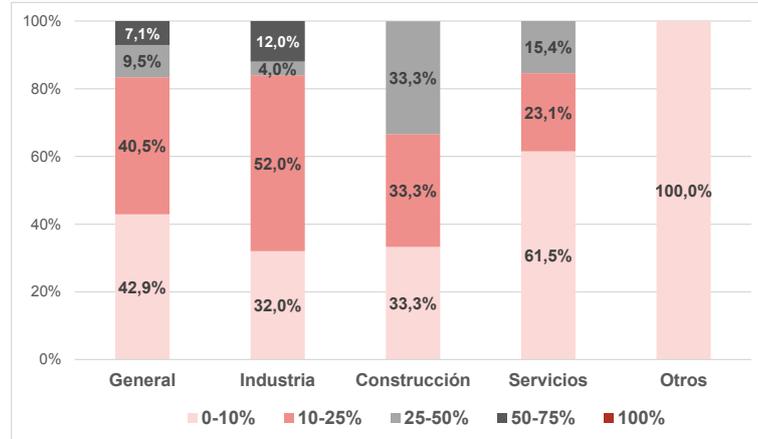
Pérdida de facturación y rentabilidad

En cuanto a cuestiones como porcentajes estimados de pérdidas de facturación y rentabilidad, las estimaciones son preocupantes.

En relación a la facturación, se estima una pérdida de hasta un 25% en el 90% de las empresas, siendo mayor el porcentaje de afectación esperado en el sector industrial.

Respecto a los márgenes de rentabilidad, las estimaciones nos llevan a una reducción de hasta el 25%, en el 80% de las empresas, con especial afección en la industria también.

Reducción de márgenes



Valoración Cualitativa

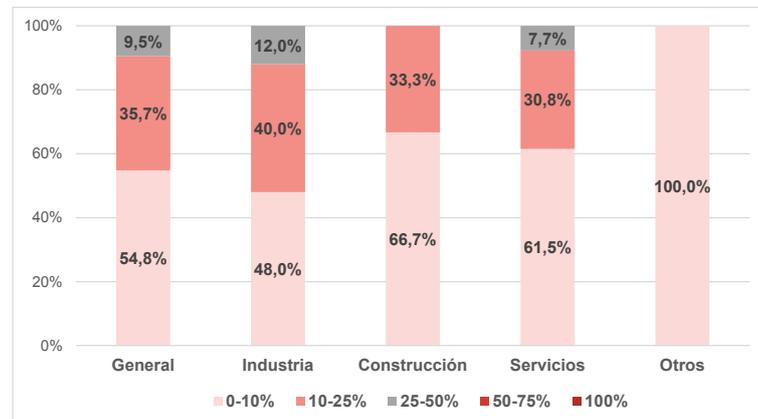
Desde un punto de vista cualitativo, cabe destacar las aportaciones efectuadas por las empresas asociadas en torno a dos cuestiones:

a) problemas identificados y medidas adoptadas por las empresas para aminorar el impacto de la crisis

b) y sugerencias de medidas para ser adoptadas por terceros.

En este sentido, las empresas han adoptado medidas concretas respecto a las siguientes cuestiones, siendo las principales:

Pérdida de Facturación



Número de empresas que han respondido: 43
Número de aportaciones: 65

¿Podría enumerar los problemas concretos y las medidas adoptadas por su empresa?

Aumento de costes de materia prima

Falta de materia prima

Incremento del coste energético y de los combustibles

Descenso de facturación y actividad

Incremento del coste del transporte

Logística



a) Aumento de costes de materias primas: cambio de materias primas, compras agrupadas, anticipación de compras, renegociación con proveedores y clientes, indexación de precios al precio de la materia prima.

Falta de materia prima: cambio de materias primas, anticipación de la compra, diversificación de entidades proveedoras.

Incremento del coste energético y combustibles: proyecto de autogeneración eléctrica, acuerdos con el suministrador, medidas de reducción de consumos y minimización de desplazamientos.

Descenso de la facturación y de la actividad: ERTE, intensificación de la acción comercial,

b) En cuanto a las sugerencias de medidas para paliar o solventar la situación, podemos enumerar las siguientes:

COSTE ENERGETICOS Y DE COMBUSTIBLES: CONTROL PRECIOS / REDUCCIÓN IMPUESTOS / AYUDAS
<ul style="list-style-type: none"> • Fijación inmediata de precios máximos en Combustibles, Energía y Gas para la industria y los hogares. • Control costes energía. • Que el Gobierno Español, la U.E. o los que tienen poder tomen las medidas de controlar el precio de la energía, petróleo... • Medidas políticas para paliar los incrementos de costes energéticos. • A día de hoy, únicamente ayudar al transporte por carretera. • Reducir de alguna manera los impuestos o subvencionar, todo lo que tenga que ver con la energía y los combustibles para abaratar costes. • Control de precios de energía. • Rebajas de impuestos. • Bajada de impuestos en lo referente a la energía eléctrica. • Que los gobiernos se pongan las pilas y controlen el mercado energético y, sobre todo, inversión en otras energías en las que hasta ahora no han querido invertir. • Intervención de gobierno y dirigentes.

MEDIDAS PARA FINALIZAR LA GUERRA
<ul style="list-style-type: none"> • Terminar la guerra cuanto antes, no hay otra. • No se me ocurre ninguna medida. Simplemente pedir a los que tengan los medios ara acabar con esta situación que piensen un poco más en los que están pagando sus caprichos. • Estabilidad geopolítica.

AYUDAS ANTE EL INCREMENTO DE LA MATERIA PRIMA
<ul style="list-style-type: none"> • Creo que procede ayuda institucional urgente y en el asunto del papel, por estimarse una deriva de déficit de oferta estructural, el estudiar medidas de dar entrada a implantaciones productivas públicas con precio de papel subvencionado y compromiso colectivo de compra a la industria pública. • Medidas para el control de la inflación, para disminuir la escalada de costes.

MEJORA NORMATIVA Y FISCAL
<ul style="list-style-type: none"> • Mejora marco legal y normativas, atrasar aplicación ticketbai... • Bajar algunos impuestos.

Transcurrido un mes desde que efectuamos esta encuesta podemos decir, que algunas de estas medidas ya han sido adoptadas, pero parecen insuficientes, lo que nos obliga a seguir alerta y tratar, en la medida de lo posible, trasladar a quienes tienen mayor capacidad de intervención las necesidades y expectativas de nuestras empresas, tal y como hemos venido haciendo.

Por último, quisiéramos agradecer nuevamente a las empresas participantes su tiempo y las aportaciones realizadas, base de una reivindicación colectiva que busca ser atendida a la mayor brevedad posible.

APOSTAMOS POR EL CONTENIDO DE VALOR

Nuestro Plan de Comunicación 2022

AAC

Ya lo decía Gabriel García Márquez, “Lo que no se comunica, no existe”. Aunque, desde que el escritor pronuncio esta frase, nuestra realidad ha cambiado un poco. Las maneras, los canales y los medios evolucionan cada vez más y más rápido, y las empresas nos adaptamos a las tendencias para continuar en contacto con nuestros clientes, proveedores y otros stakeholders.

La adaptación al cambio, sin duda, ha marcado nuestra actividad estos últimos dos años.

Tanto por la situación vivida por la pandemia, como porque en 2021 en ASLE elaboramos un nuevo Plan Estratégico 2021-2023, en el que identificamos que debíamos potenciar nuestra visibilidad como asociación.

Por ello, hemos elaborado un nuevo Plan de Comunicación que nos está permitiendo potenciar nuestra capacidad para ser reconocidos entre nuestros diferentes públicos objetivos. Hemos apostado por el contenido de valor, un contenido con el que queremos dar mayor protagonismo a todas las empresas asociadas. Es decir, contar nuestro día a día desde vuestras historias, hitos y logros, sean del tamaño que sean.

Por ello, te animamos a no perderte ninguna de nuestras comunicaciones tanto por email como por redes sociales, y así conocer un poco más de nuestra asociación y sobre las empresas que la conforman. Pero de momento, como una imagen vale más que mil palabras, te dejamos un adelanto por aquí.



Publicación en LinkedIn sobre Komunikazio Biziagoa



Campaña email “Nuestras empresas en Marzo”



Publicación en Twitter para la Campaña “¿Conoces a...?”



Publicación en Facebook sobre Betsaide SAL.

LEYCOLAN S.A.L, DA EL SALTO A LA ENERGÍA SOLAR FOTOVOLTAICA Y ESTACIONES DE RECARGA

La Sociedad Laboral, asociada a ASLE, ofrece nuevas soluciones personalizadas de eficiencia energética.

AAC



LEYCOLAN, es una empresa con un **carácter innovador** y un **alto compromiso medioambiental**. Ubicada en Usurbil, está compuesta por un equipo de personas que trabaja con un claro objetivo: ofrecer **soluciones de eficiencia energética** que respondan a las necesidades concretas de empresas e instituciones en el plano económico, operativo y ambiental.

La empresa fue **creada en el año 2015** después de que la anterior propiedad decidiera entrar en un concurso de acreedores voluntario. Fue entonces cuando, **Félix Ezcurra** –Área Comercial y Área Técnica e Ingeniería–, **Aritz Amuchastegui** –Producción y Cadena de Suministros e Instalaciones fotovoltaicas–, **Olatz Ugartemendia** –Administrativo Financiero– y **Aroa Blanco** –Ingeniera especializada en proyectos de iluminación–, **pasaron a ser personas socias trabajadoras de LEYCOLAN S.A.L.**



Instalación Fotovoltaica para Novaltia en Zamudio

Los orígenes de este equipo se remontan a 2009. Durante aquella época, casi en plena crisis, comenzaron desarrollando proyectos de iluminación y control. Se marcaron como objetivo que las farolas, que se encontraban en las calles, pudieran ver lo que pasaba y en base a eso, regular su iluminación. Y ya calculaban que mediante la tecnología LED y la regulación, podían ahorrar hasta el 85% de la energía que se consumía en las ciudades. Fueron los primeros en presentar esta iniciativa en un congreso a nivel nacional. “En aquel momento nos miraron un poco raro, pero hoy en día es lo normal”. “Fuimos pioneros en la transmisión de datos a través del cable eléctrico de las ciudades, conseguimos mandar vídeo a través de la red eléctrica y banda ancha”, puntualiza Félix Ezcurra.

“fuimos pioneros en la transmisión de datos a través del cable eléctrico de las ciudades, conseguimos mandar vídeo a través de la red eléctrica y banda ancha”

El proyecto fue todo un éxito, ya que, realizaron instalaciones en Tolosa, Gabiria, Salinas de Pamplona y en Isaba. “13 años después estás instalaciones siguen funcionando y nuestra clientela no ha invertido prácticamente nada en su mantenimiento. Es una señal de que hicimos un buen trabajo y es algo de lo que nos enorgullecemos”.

Así nació su concepto de **SMART CITIES**, “ciudades en las que las infraestructuras están dotadas de soluciones tecnológicamente avanzadas que facilitan la interacción del ciudadano con los elementos urbanos, haciendo su vida más cómoda, más participativa y más social”. “Aprovechamos la red eléctrica para implantar otros servicios de valor añadido como la megafonía, vídeo, cartelera IP, WiFi o riego urbano”.

Posteriormente, decidieron llevar dicha tecnología a las fábricas. La **SMART FACTORY** se trata de “una fábrica o nave industrial en la que las infraestructuras están tecnológicamente dotadas para que los trabajadores puedan interactuar con ellas de una manera fácil y habitual.” “Todos los sistemas desarrollados en LEYCOLAN son integrables en otros sistemas de gestión superiores habituales en la industria como los sistemas Scada, cumpliendo con nuestro objetivo de trabajar de manera abierta y colaborativa con estos sistemas.

Tras años intensos de mucho trabajo, han conseguido abrir su propia fábrica en Usurbil lo que les ha permitido abaratar costes en todos los

¿Recomendáis el modelo de Sociedad Laboral a todas las personas que quieran realizar su propio proyecto profesional?

“Recomendamos la sociedad laboral a la gente que quiere tener una vida más rica a nivel profesional”, dice Aritz Amuchastegui. Las cuatro personas socias trabajadoras de LEYCOLAN destacan que puedes participar en la toma de decisiones de la empresa. “Eres responsable para lo bueno y para lo malo” puntualiza Olatz Ugartemendia.

Olatz, Aroa, Felix y Aritz, recuerdan que los inicios no fueron sencillos. “Para este tipo de proyectos necesitas dinero, capital. La mayor parte de la gente de la calle no tiene ese dinero para llevar a cabo ni quien le preste ese dinero para llevar a cabo una actividad industrial. ¿Cómo empiezas? Tienes que juntar a gente para sumar capital y para poner en marcha un proyecto de estas características.” “Creando una Sociedad Laboral consigues mayor implicación de las personas trabajadoras, mayor participación que en otras empresas principalmente. La gente está más involucrada en el proyecto.”

Este equipo se considera una familia, “si uno tiene que ajustar su horario, no tenemos que dar explicaciones para poder conciliar, confiamos en la responsabilidad de todos” “La Sociedad Laboral nos ha permitido alcanzar un equilibrio entre la vida personal y profesional.”

Destacan que el apoyo y el acompañamiento de ASLE fue fundamental para continuar con la actividad de la empresa cuando la anterior propiedad decidió entrar en un concurso de acreedores voluntario en mayo de 2015. En septiembre de 2015, LEYCOLAN ya estaba constituida. “Para que los proyectos que estaban encima de la mesa no murieran, quisimos hacerlo lo más rápido posible y se constituyó una Sociedad Laboral junto con el apoyo de ASLE debido a que era la fórmula más sencilla”.

desarrollos tecnológicos. “Antes tenían un coste muy elevado y el mercado no respondía muy bien, ahora hemos conseguido que esta tecnología sea muy económica”

Ahora, han dado el salto a la energía solar fotovoltaica y ya han realizado instalaciones en tejados tanto industriales, como municipales y de viviendas particulares, puntos de recarga, farolas solares etc. A los clientes se les hace un estudio personalizado de los consumos para el correcto dimensionado de la instalación fotovoltaica. Novaltia y el Ayuntamiento de Baliarrain, han confiado en LEYCOLAN sus proyectos de energía solar. Además, han ejecutado con éxito la instalación de puntos de recarga de la red pública-privada para una empresa del grupo Thyssenkrupp “Las personas trabajadoras pueden ir con sus tarjetas y todo el sistema de cobro pago es transparente”.

Entre su clientela se encuentran empresas de gran renombre como, la Sociedad Laboral Katea Legaia, F.Tecnalia Research&Innovation, Schaeffler Iberia, Fagor Arrasate S. Coop., Mekatar, el Grupo Otua y ayuntamientos como Errenteria, Astigarraga, Hondarribia, Aduna, Elgeta, Lakunza, Lesaka, Ispaster y Lekeitio entre otros.



Instalación de recarga para LAMINCER en Mungia

OLA DE SOLIDARIDAD EN APOYO A LA INFANCIA DE UCRANIA

UNICEF Comité País Vasco

Dos millones de niños y niñas refugiados han huido ya de la guerra en Ucrania en busca de seguridad a través de las fronteras, sin olvidarnos de los otros 2,5 millones de niños y niñas desplazadas dentro del país. A medida que aumentan estos números, debemos recordar que la necesidad de protección, educación, seguridad y apoyo también crece. Y es que la infancia constituye la mitad de todas las personas refugiadas de la guerra en Ucrania. La ola de solidaridad mostrada por parte de empresas, instituciones y particulares ante esta compleja emergencia ha sido ejemplar, pero conviene actuar de manera coordinada para que esa ayuda se gestione de la manera más rápida y eficaz posible.

En UNICEF se trabaja contra reloj para asegurar el acceso a agua potable, entregando suministros de salud e higiene y proporcionando atención psicosocial a los niños y niñas que están sufriendo esta injusta situación. Además, preocupa el riesgo de tráfico y explotación al que se enfrentan la infancia y adolescencia. Para intentar reducir estos riesgos, UNICEF trabaja ampliando los llamados "Puntos Azules" en los países de acogida: se trata de espacios seguros integrales que pueden proporcionar información a las familias que viajan, ayudar a identificar a los niños y niñas no acompañados y separados y garantizar su protección contra la explotación y servir como un centro para el acceso a los servicios esenciales. UNICEF también está profundamente preocupado por las



familias atrapadas en áreas cercadas o que no pueden salir debido a los mayores riesgos de seguridad y la falta de rutas de salida seguras. Los informes de escasez grave de alimentos, agua, calefacción y otros elementos básicos continúan aumentando, lo que destaca la importancia del acceso humanitario seguro y sin restricciones a todas las áreas del país.

Empresas de todos los sectores están actuando con la rapidez y contundencia que requiere la situación, apoyando la respuesta de UNICEF. La sociedad está mostrando, una vez más, su lado más esperanzador y humano. En estos momentos tan sobrecogedores, emociona la solidaridad expresada por cientos de miles de personas, así como el firme y rápido compromiso de las empresas y organizaciones. Ante la grave emergencia que está teniendo lugar, probablemente la de mayor gravedad en Europa en más de 70 años, el sector privado está sumando su apoyo para que desde UNICEF sigamos salvando y protegiendo a los niños, niñas y familias, tanto en Ucrania como en los países vecinos.

<https://www.unicef.es/ayuda-ucrania?lc=9923&fc=9923>

EMERGENCIA UCRANIA

Millones de niños y niñas necesitan ayuda urgente. Empresas de todos los sectores pueden apoyar el trabajo de UNICEF. El sector privado es clave.

Si quieres sumarte, ponte en contacto con nosotros en paisvasco@unicef.es o colabora en www.unicef.es

LARRIALDIA UKRAINA

Milioika hurrek berehalako laguntza behar dute. Sektore guztietako enpresek lagun diezaioke UNICEFen lanari. Sektore pribatua funtsezkoa da.

Bat egin nahi baduzu, jarri gurekin harremanetan paisvasco@unicef.es helbidean edo lagundu www.unicef.es helbidean.

unicef 



EL ABOGADO RESPONDE

Javier Muñecas

VISIÓN GENERAL DE LA REFORMA LABORAL

El pasado 30 de diciembre de 2021 se publicó en el BOE el **Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo**, norma a través de la que se ha articulado la conocida como “reforma laboral”.

Este Real Decreto es resultado del acuerdo alcanzado en el marco del diálogo social entre las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME.

Su objetivo principal es acometer una reforma estructural del mercado laboral para reducir las altas tasas de temporalidad que lo caracterizan hasta la fecha y, con ello, combatir la precariedad en el empleo derivada de dicha temporalidad. Junto a este objetivo fundamental la reforma persigue otros también importantes como el impulso de las medidas de reducción y suspensión de jornada, los conocidos ERTES, como alternativa a la extinción de los contratos de trabajo, el refuerzo de la formación de las personas trabajadoras y la modernización de la negociación colectiva.

El RD entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, aunque la entrada en vigor de una parte muy sustancial de sus preceptos como, por ejemplo, toda la relativa a las nuevas modalidades de contratación temporal y de contratos formativos, entró en vigor el 30 de marzo tras un período de tres meses de transitoriedad entre la regulación anterior y la nueva.

Los aspectos más reseñables son los siguientes:

Reducción de la temporalidad

El objetivo es que el contrato indefinido sea la regla general y que el contrato temporal tenga un origen exclusivamente causal, evitando la utilización abusiva de la contratación temporal.

Par ello, las medidas más significativas articuladas en el Real decreto son, por un lado, **la desaparición del contrato de obra** o servicio determinado y por otro, la limitación de los contratos de duración de determinada a dos modalidades: **el contrato por circunstancias de la producción y el de sustitución de la persona trabajadora**.

El primero de ellos, el de circunstancias de la producción, a su vez se sub-divide en dos tipos según el tipo de circunstancias a la que dan respuesta, imprevisible o previsible.

- En el primer caso el contrato por circunstancias de la producción se puede concertar para atender al **incremento ocasional e imprevisible** y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable y el disponible. La duración máxima podrá ser 6 meses ampliable a un año por convenio colectivo de ámbito sectorial.
- La segunda modalidad de este contrato es la que se puede utilizar para atender **situaciones ocasionales, previsible y de duración**

reducida. En este caso las empresas sólo podrán utilizar este contrato 90 días en el año natural, independientemente del número de personas que se utilicen cada día. Los 90 días no podrán utilizarse de forma continuada. Asimismo, las empresas en el último trimestre de cada año deberán trasladar a la representación legal de los trabajadores una previsión anual del uso de este contrato.

El contrato por circunstancias de la producción, ya sea para atender circunstancias imprevisibles como previsibles, no podrá utilizarse para el desarrollo de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad ordinaria de la empresa.

En cuanto al contrato por sustitución de la persona trabajadora, que viene a ser una reformulación del contrato de interinidad, hay que decir que se puede concertar para atender tres supuestos:

- La sustitución de una persona trabajadora con reserva del puesto de trabajo
- Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo

- Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses.

La novedad más significativa que introduce la reforma laboral en este tipo de contrato es que en el supuesto de la sustitución de una persona trabajadora, la persona sustituta puede incorporarse hasta 15 días antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, posibilidad que no se permitía en el anterior contrato de interinidad.

Otras medidas destacadas relacionadas con el objetivo de reducir la temporalidad son la reducción del plazo de encadenamiento de los contratos temporales y el endurecimiento de las sanciones por fraude en la contratación temporal.

A partir de la entrada en vigor de la reforma laboral, cuando una persona esté contratada en la empresa mediante dos o más contratos temporales, para el mismo o distinto puesto de trabajo, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, por un plazo de 18 meses en un período de 24 meses, adquirirá la condición persona trabajadora fija. Antes este plazo era de 24 meses en un período de 30.

Por otra parte, como ya hemos dicho, se han endurecido de forma importante las sanciones que puede imponer la inspección de trabajo por utilizar incorrectamente la contratación temporal.

Con anterioridad a la reforma la sanción por contratación temporal fraudulenta podía conllevar una sanción de entre 750 (grado mínimo) a 7500 euros (grado máximo). Y la sanción era global por empresa, aunque hubiera varios contratos temporales incorrectos. Sin embargo, a partir de ahora la sanción se podrá fijar entre 1000 euros (en grado mínimo) a 10.000 euros (en grado máximo) y además una por cada persona trabajadora afectada por la contratación temporal fraudulenta.

Potenciación del contrato fijo-discontinuo

La potenciación de este contrato se plantea precisamente como alternativa a la mayoría de los casos en los que se utilizaba por las empresas el contrato de obra, y por tanto es otra de las medidas-estrella para reducir la temporalidad.

Este tipo de contrato, que tras la reforma laboral previsiblemente se va a utilizar con profusión, está previsto para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Así mismo, el contrato fijo-discontinuo se configura como el adecuado para desarrollar trabajos en el marco de contrata mercantiles o administrativas que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. Cuando la contratación fija-discontinua se realice para la celebración de contrata o subcontratas, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses.

Nueva regulación de los contratos formativos

Los anteriores contratos para formación y en prácticas pasan ahora a denominarse **contrato de formación en alternancia y contrato para la adquisición de la práctica profesional**.

El primero de ellos tiene por objetivo poder compatibilizar la actividad laboral retribuida con los procesos formativos en FP, estudios universitarios o Catálogo de Especialidades formativas. En este tipo de contrato alguna de las modificaciones más significativas han sido la reducción del tiempo de trabajo efectivo para aumentar el tiempo de formación y la reducción de la duración máxima del contrato que

podrá ser de 2 años (antes tres). En cuanto a la retribución, se indica que será la establecida en convenio colectivo y en su defecto no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo de la retribución correspondiente al grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas.

Por su parte, el **contrato para la adquisición de la práctica profesional**, anterior contrato en prácticas, se puede concertar con personas que estén en posesión de un título universitario, de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de Formación Profesional.

Puede tener una duración mínima de seis meses y máxima de un año (antes dos).

No hay límite de edad, pero el contrato deberá concertarse dentro de los tres años siguientes (cinco si es una persona con discapacidad) a la obtención del título correspondiente.

Por otra parte, este contrato no podrá suscribirse con quien ya haya

obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a 3 meses

Modificaciones en los ERTES

En el Real Decreto se articulan medidas para facilitar y agilizar el uso de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo como fórmula prioritaria y alternativa a las extinciones de contratos.

Las modificaciones introducidas van en la línea de incorporar de forma permanente a la regulación de los ERTES el régimen de los ERTE a causa de la COVID-19, que han demostrado su eficacia para preservar empleo y tejido empresarial ante contingencias y escenarios de crisis.

Entre las novedades incorporadas podemos citar:

- Establecimiento de mayores facilidades en la tramitación como, por ejemplo, la reducción del período de consultas
- La posibilidad de afectar y desafectar a las personas trabajadoras y de prorrogar la duración inicialmente prevista del ERTE
- La prohibición de realización de horas extraordinarias, de concertar nuevas externalizaciones de actividad y de realizar nuevas contrataciones laborales (salvo causa justificada) durante la vigencia del ERTE
- La posibilidad de acogerse a exoneraciones voluntarias en las cotizaciones a la Seguridad social: 20% en ERTES ETOP (condicionada a la puesta a disposición de acciones formativas a las personas trabajadoras) y 90% en ERTES por fuerza mayor. En ambos casos, las exoneraciones están condicionadas al mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras por las que la empresa se ha aplicado la exoneración durante los seis meses posteriores a la vigencia del ERTE

Además, se crea el **Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización en el Empleo**, que debe ser activado por el Consejo de Ministros, que va a permitir a las empresas adoptar medidas de flexibilidad laboral, en forma de ERTES específicos aprobados en el marco de dicho mecanismo. De este modo las empresas, una vez aprobado por el Consejo de Ministros la activación del mecanismo, podrán adoptar medidas de suspensión o suspensión de jornada en unas determinadas condiciones específicas como, por ejemplo, con mayores porcentajes de exoneración de cotizaciones que los ERTES "normales" o con el cobro por parte de las personas trabajadoras incluida en dichos ERTES de una prestación, parecida a la del desempleo, pero que no consume esta.

Este mecanismo tendrá dos modalidades: cíclica, ante coyunturas macroeconómicas desfavorables y sectorial, para situaciones que afecten específicamente a un sector determinado.

Medidas en la negociación colectiva

En este aspecto lo más destacable es:

- La supresión de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial, o dicho de otro modo, el convenio de empresa mantiene su prevalencia menos en materia salarial, en la que la prioridad corresponde al convenio sectorial, salvo que el convenio de empresa establezca mejores condiciones.
- La recuperación de la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos, es decir, que las condiciones establecidas en un convenio colectivo, aún después terminada su vigencia expresa y aunque no se haya acordado un convenio nuevo, se mantengan en vigor.

Aunque obviamente por cuestión de espacio nos hemos dejado cosas en el tintero, con lo expuesto creemos que se puede obtener una panorámica general de los principales aspectos de la reforma laboral.

Konekta

Irabazteko • Para ganar

asle

www.asle.es

48009 Bilbao
Obispo Orueta, 1. 1º
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