

Nº 179 Zb.

Julio 2024 Uztaila

www.asle.es

asle

ASAMBLEA GENERAL ASLE 2024

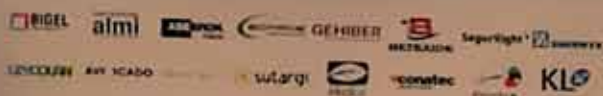


**EUSKALIT CELEBRA EN OCTUBRE
SU 30º SEMANA EUROPEA DE LA
GESTIÓN AVANZADA**

**ASLE PRESENTE EN EL ACTO
DE DIFUSIÓN DEL NUEVO PLAN
ESTRATÉGICO DE LA DIPUTACIÓN
FORAL DE GIPUZKOA**

**NUEVA NORMATIVA DE ENVASES Y
EMBALAJES ¿CÓMO AFECTA A LAS
EMPRESAS DE ASLE?**

GATZA



asle



Eragina duten enpresak

17 lan-sobietatek Garapen Jasangarriako Helburuei egindako ekarpenaren 17 adibide



Empresas con impacto

17 ejemplos de la contribución de 17 Sociedades Laborales a los Objetivos de Desarrollo Sostenible



179

REDACCIÓN Y ADMINISTRACIÓN:

Obispo Orueta, 1 - 1º

Tel.: 94 435 47 30

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.



10 LIBE BASTIDA, TÉCNICA DE ASLE, PREMIO MALAGES EN SU PRIMERA EDICIÓN

Sabíamos desde que se incorporó a ASLE que nuestra nueva compañera Libe Bastida, brilla más que un diamante en bruto y eso, es precisamente lo que le ha hecho valedora del Premio Malages 2024 a su proyecto de fin de máster, sobre la visión de la juventud y el sentido del trabajo, desde la perspectiva de las sociedades laborales y de la economía social. Zorionak!!

17 PLAN ESTRATÉGICO DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA 2024-2027

Con el objetivo de promover el bienestar integral de todas las personas de Gipuzkoa y bajo el lema "Ekin, zaindu, bizi" la Diputación Foral de Gipuzkoa presentaba su nuevo plan estratégico a la ciudadanía gipuzkoana en Chillida Leku.

19 ASAMBLEA DE ASLE 2024

Una nueva edición de la Asamblea General de ASLE que en la presente ocasión se celebraba en la Torre Iberdrola de Bilbao y que congregaba a casi cincuenta empresas asociadas y más de 150 amigos y amigas de las sociedades laborales y empresas participadas.

34 LAKO FOODS, S.LL Y TEKNO TANK, S.LL

Dos nuevas sociedades laborales que emprenden su proyecto empresarial en equipo con ilusión y con optimismo. Dos mundos: el de la alimentación saludable y el de la reparación de camiones que, a priori, sin tener nada en común, coinciden en una propiedad compartida, una gestión multidisciplinar y una gran orientación al éxito. Les deseamos a ambas empresas la mejor de las suertes.

LAN SOZIJETATE- ENTZAKO FINANTZAKETA BEREZIA

2.000.000 €-raino

Onuraduneko hitzarmenaren gehieneko zenbatekoa: 7.500.000 €

Helburua: likidezia edo inbertsio behar berriak

Eragiketa mota: mailegua eta kreditu kontua

Epea: gehienez ere 10 urte maileguen kasuan eta 3 urte kreditu kontuaren kasuan.

Hasierako gabezia 24 hilabetekoa izateko aukera

FINANCIACIÓN ESPECIAL PARA LAS SOCIEDADES LABORALES

Importe hasta 2.000.000€

Límite de importe en el convenio por beneficiario: 7.500.000 €

Destino: Nuevas necesidades de liquidez o inversión

Tipo operación: Préstamo y Cuenta de crédito

Plazo: Máximo de 10 años en caso de préstamos y 3 años en caso de cuenta de crédito

Posibilidad de carencia inicial 24 meses

TALDE-LANAK KIROLAZ HARAINDI IRITSI BEHAR DU

Azkenaldian hainbat artikulua idatzi ditut ekintzaitzaren eta talde-lanaren ontasunen inguruan, eta gaur, Gatzaren hurrengo zenbakiaren editoriala idazteko orrialde zuri honen aurrean eseri naizenean, berehala eraman nau nire buruak gai honetara, bereziki Alcarazek tenisaren munduan eta Espainiako selekzioak Eurokopian lortutako garaipenen ondoren, eta bi balentria horien protagonisten hitzaldiak eta elkarrizketak entzun eta gero.

Tenisa banakako kirola izanik, eta beraz, "talde-lan" bezala ulertu dezakegunetik urrun, guztiz txundituta utzi naute bere adierazpenek, behin eta berriz pluralean hitz egiten baitzuen eta, etorkizunerako asmo eta erronkez galdetzerakoan, taldeko ikuspegi batetik erantzuten zuelako; elkarbanatutako emaitzak lortzeko asmoz taldean elkarrekin planifikatzeko eta gauzatzeko premia adieraziz; diziplina anitzeko talde bat, partaide bakoitzak bere aletxo eskainiz. Alcarazek bere garaipena bere talde osoaren garaipena dela sentitzen du, eta bere erronkak, bere talde osoaren erronkak direla.

Futbola, ordea, berez da talde-kirola, baina kazetari ingeles batzuek adierazi zuten bezala, Ingalaterrak futbolari handiak ditu, baina ez dauka talde bat; eta hori da, hain zuzen ere, talde gorriak Eurokopa irabaztea ahalbidetu duena. Elkarrizketatutako jokalariek behin eta berriz aipatzen zuten txapelketak iraun duen bitartean familia bat osatu dutela; Luis de La Fuentek izan duen lidergoaren garrantzia, lidergo sendoa, giza taldea bateratzeko gaitasunarekin, futbol-teknikaz haraindi; eta, elkarbanatutako lorpen baten aintzatespena, non 26 jokalarietako bakoitza den baliagarria eta beharrezkoa, staff-aren gainerako kideez, familiez eta abarrez gain. Adibide esanguratsua, Athletic Clubak lortutako errege-kopak eta antzeko beste lorpen batzuek adierazi dezaketenaren ildoan.

Zergatik ulertzen ditugu hain erraz balio eta ideia hauek kirolaren munduaz ari garenean eta, aldiz, ez gara balio eta ideia horiek enpresaren mundura eramateko gai?

Taldean gauzatutako ekintzaitza bat, edo elkarbanatutako enpresa bat, zalantzarik gabe, osagarritasuna, partaidetza eta erantzunkidetasuna nagusi diren espazio bat da, elkarbanatutako emaitza baten lorpena iragartzen duena. Egia da, "talde-lana" egiteak arriskuak eta emaitzak elkarren artean bidezko modu batean onartzeko premia dakarrela lotuta; baina kirolaren munduan gertatzen den bezala, ontasunek nabarmen gainditzen dituzte zailtasunak.

Izan gaitetzen behingoz gizarte heldu bat eta egin dezagun taldean lan egiten duen enpresaren aldeko apustua.

EL TRABAJO EN EQUIPO DEBE TRASCENDER AL DEPORTE

Últimamente he escrito varios artículos sobre las bondades del emprendimiento y trabajo en equipo y cuando hoy me situaba delante de esta página en blanco para escribir la editorial del próximo número del Gatz, mi mente me ha transportado rápidamente a este tema, especialmente tras sendas victorias de Alcaraz en el mundo del tenis y la selección española de fútbol en la Eurocopa y tras escuchar los discursos y entrevistas de los protagonistas de ambas gestas.

Siendo el tenis un deporte individual y, por tanto, alejado de lo que podemos entender como "trabajar en equipo", me han llamado soberanamente la atención declaraciones en las que intervenían los de Alcaraz, continuamente en plural y, cuestionado sobre sus expectativas y retos de futuro, se refería a los mismos desde un enfoque de equipo; explicando la necesidad conjunta de planificarlos y ejecutarlos, para obtener resultados compartidos; un equipo multidisciplinar, aportando cada parte su granito de arena. Un Alcaraz que siente que su victoria, es la victoria de todo su equipo y sus retos, son los retos de todo su equipo.

El fútbol, sin embargo, es per se un deporte en equipo, pero algunos periodistas ingleses apuntaban hacia la idea, de que Inglaterra cuenta con grandes futbolistas, pero no tiene un equipo; y, eso es precisamente, lo que ha posibilitado que la roja se lleve la Eurocopa. Cada jugador cuestionado hacía mención a la unión y la familia que han configurado durante el tiempo que ha durado el torneo; la importancia de un liderazgo como el de Luis de la Fuente, firme y con capacidad de cohesionar al grupo humano, más allá de la técnica futbolística; y, el reconocimiento de un logro compartido, donde cada uno de los 26 jugadores es útil y necesario, además, del resto del staff, familias, etc... un ejemplo más, como podría señalar la reciente consecución de la copa del rey del Athletic Club y otras similares.

¿Por qué nos es tan fácil entender estos valores y estas ideas en relación con el mundo del deporte y, sin embargo, somos incapaces de trasladarlos al mundo de la empresa?

Un emprendimiento en equipo o una empresa compartida es, sin lugar a duda, un espacio donde prima la complementariedad, la participación, la corresponsabilidad, lo que augura la consecución de un resultado compartido. Cierto es, que "el trabajo en equipo", también representa la necesidad de asumir de forma equitativa los riesgos y los resultados; pero al igual que ocurre en el mundo del deporte, las bondades superan con creces las dificultades.

Maduremos de una vez como sociedad y apostemos por una empresa que trabaje en equipo.

LANZADERA DE EMPRENDIMIENTO SOCIAL Y DE ECONOMÍA DE CUIDADOS



LBL



En los primeros meses del 2024, se ha llevado a cabo el proyecto “Lanzadera de Emprendimiento Social y de Cuidados”.

Esta lanzadera surge de una necesidad de fortalecer el emprendimiento participativo en el ecosistema, para tratar de promover un comportamiento empresarial participativo que prime sobre la individualidad desde su nacimiento y avanzar hacia la economía social y una mayor participación, haciendo de Gipuzkoa un referente en emprendimiento participativo social.

Por otro lado, desde ASLE creemos que es fundamental dar respuesta a los retos sociales y económicos del siglo XXI, entre los que se encuentran los retos de Gipuzkoa. Por eso, se persiguió sumar al emprendimiento participativo el valor del emprendimiento social y de la economía de cuidados, dado que son sectores donde claramente existe una necesidad o demanda social de largo alcance.

En este sentido, el principal enfoque de la lanzadera ha sido el emprendimiento participativo, potenciando para ello las capacidades y habilidades de emprendimiento en clave de colectividad y promoviendo la creación de proyectos empresariales de base participativa que cristalicen en nuevas empresas.



Así, con el objetivo de promover la cultura emprendedora participativa en el origen de los proyectos empresariales y colaborar con el ecosistema de emprendimiento creando diálogos y sinergias y fomentando el empoderamiento grupal, el planteamiento que se ha seguido en la Lanzadera se ha dividido en 3 bloques principales: capacitación, ecosistema y laboratorio.

En el bloque de la Capacitación, se han ofrecido a los y las participantes conocimientos y herramientas necesarias para emprender, contextualizando y desarrollando el plan de negocio. Además, se han trabajado los nichos de mercado y oportunidades en la economía de cuidados y el emprendimiento social, competencias participativas, competencias digitales... todas ellas clave en el desarrollo del programa.

En el bloque del Ecosistema, el objetivo principal era que los y

las participantes conociesen el ecosistema del emprendimiento y la economía de cuidados, ya que es fundamental tener el conocimiento de dicho entorno.

En el ámbito del emprendimiento y empleo, nos reunimos con Fomento SS, Cámara de Gipuzkoa, la agencia de desarrollo de Oarsoaldea, Bultz-Lan, Economistas Sin Fronteras e Impact Hub, pudiendo conocer los diferentes programas de emprendimiento que desarrollan estas entidades, los itinerarios que siguen, o hasta formaciones que ofrecen que nos parecían también fundamentales de dar a conocer para que los y las participantes se desarrollasen para sus futuros proyectos.

Otra de las entidades con la que se pudo charlar fue Sinnple, donde además de conocer la entidad y las actividades que desempeñan, hablamos de los ODS y de la importancia de tener un propósito en los proyectos. En cuanto a entidades financieras contamos con ELKARGI y Rural Kutxa, donde además de presentarnos los servicios, productos y oportunidades que tienen para las personas emprendedoras, nos hablaron de aspectos importantes a tener en cuenta a la hora de emprender.

Además, tuvimos el placer de estar con Juan Carlos Santa María, director de Comunicación de Inithealth. Juan Carlos nos ofreció la ponencia 'Comunicación y Redes Sociales para el Emprendimiento Social y de los Cuidados'.

En cuanto a las empresas del ecosistema relacionadas con los cuidados, hemos tenido la suerte de contar por un lado con Iñigo Kortabitarte de OKencasa, programa de apoyo dirigido a las personas que cuidan a un familiar mayor dependiente en el hogar. Por otro lado, con Miren Zabala, de Adas Asistencia Domiciliaria, sociedad laboral dedicada también al cuidado de las personas. Con Xabier Lekuona de SUTARGI, sociedad laboral que se dedica a la inserción laboral e integración social de personas con discapacidad psíquica, física o sensorial y personas en exclusión o riesgo de exclusión social, a través de la oferta de empleo, formación, intermediación y acompañamiento.

08 PROYECTOS

Por otro lado, contamos con Esther y Katia de LOREKA, entidad que ofrece diferentes líneas servicios: asesoría, servicios domésticos y la escuela infantil, ofreciendo soluciones diferentes tanto en las empresas como en las familias, siendo referentes en el cuidado de niños y personas adultas.

Además, tuvimos el encuentro con Monika Navajas, del Grupo SSI entidad que busca dar respuesta de forma integral a las necesidades sociales de personas con vulnerabilidad social y dependencia en Euskadi.

Y para acabar, tuvimos el placer de estar con Elisa y Mikel, de la empresa Maitelan, entidad compuesta por un grupo de mujeres que se ha organizado para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras del sector de la atención y cuidado de las personas, desarrollando un modelo de colectivización en la responsabilidad social de los cuidados.

El último bloque, la del Laboratorio, ha sido el punto de encuentro donde se ha puesto en común todo lo visto en los demás bloques, trabajando en los proyectos de forma colectiva, ya que cada persona participante tenía cosas que aportar, viendo posibles sinergias que pudiesen generar entre ellas... En definitiva, ha sido un espacio de co-creación.

En todas estas semanas se han trabajado varios proyectos, 8 en concreto. Algunas personas con proyectos a punto de ponerse en marcha, otras con la idea muy clara pero no sabiendo como dar los primeros pasos, alguna otra con muchas ideas y queriendo explorar con cuales podría emprender, y también ha habido personas que se han incorporado a ver qué proyectos pueden ser interesantes para poderse unir.

En definitiva, creemos que es fundamental seguir creando estos espacios donde podemos dotar de apoyo, asesoramiento o herramientas





a las personas para que emprendan, pero que también nos sirven de aprendizaje como entidad para entender y trabajar conjuntamente con las personas las necesidades que tienen en el ámbito del emprendimiento. Con todo esto, desde ASLE perseguimos dar respuesta a los aspectos que identificamos en estos procesos y generar valor en el ecosistema del emprendimiento, creando espacios donde diferentes agentes nos unamos y traslademos a las personas que quieran emprender todas estas herramientas que hemos ido trabajando y les pueden ser de valor en sus negocios.

En cuanto al emprendimiento participativo, ha sido destacable lo fundamental que ha sido para todas las personas participantes trabajar en colectivo, desarrollando sus ideas conjuntamente y en equipo. Este apoyo que la gente se ha dado mutuamente para desarrollar los proyectos, ha dado lugar a crear sinergias futuras y se han resaltado las fortalezas de trabajar en colectivo.

Actualmente desde ASLE seguimos trabajando con algunos proyectos que tuvieron su comienzo en el programa y quieren seguir avanzando y consolidando con el objetivo de desarrollar proyectos rentables, innovadores y sostenibles en el tiempo.

NUESTRA COMPAÑERA, LIBE BASTIDA LARREA, PRIMER PREMIO MALAGES (MASTER AMAIERAKO LANEN GEZKI SARIAK) EDICIÓN I.

AYS



GEZKI, el Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social de la UPV/EHU, ha organizado **los premios MALAGES (Máster Amaierako Lanen Gezki Sariak)**, dirigidos al alumnado de máster del Campus de Gipuzkoa de la UPV/EHU.

Estos premios nacen con el objetivo de incentivar e impulsar el desarrollo de Trabajos de Fin de Máster relacionados con la Economía Social y Solidaria, financiados por la Dirección de Economía Social del Gobierno Vasco.

El objetivo principal de GEZKI es profundizar en el conocimiento y la difusión de las organizaciones de economía social de Euskadi. Para ello, los ejes de la actividad de GEZKI se resumen en **cuatro ámbitos: investigación, formación, difusión e intercooperación.**

En el ámbito de la formación que desarrolla GEZKI se encuentra entre otras actividades, el Máster Universitario en Economía Social y Solidaria, del cual nuestra compañera Libe Bastida fue alumna, habiendo realizado el Trabajo de Fin de Máster que ha resultado ganador.

Es un trabajo magnífico, que se centra en la visión de la juventud y el sentido del trabajo con la perspectiva de las Sociedades Laborales y la Economía Social. Un trabajo de investigación con estudio científico y análisis práctico desde la realidad de las empresas y de la juventud, que le ha hecho ser ganadora, impulsando con ello la realidad de la Economía Social.

Tengo que decir que, gracias al Máster, donde tenemos la oportunidad de acercarnos a personas que creen en otra forma de hacer empresa y transformar la Sociedad compartiendo valores comunes, tuve la suerte de conocer a la que hoy es nuestra compañera, Libe; que como podéis apreciar y, sobre todo, quienes le conocéis, sabéis que tiene gran valor y que con su juventud y potencia le augura un gran futuro y todo lo mejor. Disfrutaremos con ella.

Zorionak Libe.

LA IMPORTANCIA DEL CONTRATO DE SOCIEDAD

ISU



El Contrato de Sociedad o Pacto de Personas Socias, es un documento que permite **regular el funcionamiento de la Sociedad y la relación entre las Personas Socias**, al mismo tiempo que **evita situaciones de conflicto**.

Es una herramienta jurídica de posible aplicación a todas las sociedades mercantiles en las que el capital social pertenezca a más de una persona socia, adquiriendo, por consiguiente, **especial relevancia en la Sociedad Laboral**.

Desde comienzos del presente siglo, ASLE ha estado desarrollando un instrumento con el propósito de satisfacer una necesidad detectada entre sus empresas asociadas: la de crear una herramienta que garantice el relevo generacional de las personas socias. Este instrumento tiene como **objetivo consolidar la figura de la Sociedad Laboral y asegurar el equilibrio de intereses entre la Sociedad y la persona socia**. Mediante este enfoque, se busca fortalecer la continuidad y estabilidad institucional, promoviendo un marco jurídico que favorezca la transición generacional y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

En la actualidad, son **numerosas las empresas asociadas a ASLE que han formalizado un Contrato de Sociedad**, garantizando de esta manera la continuidad en el tiempo y

la paz social. Del mismo modo, las personas socias trabajadoras adheridas al Contrato de Sociedad ven cumplidas sus expectativas a lo largo de su vida laboral y a la extinción de la misma. En este sentido, **ha posibilitado que cientos de personas se jubilen y den paso a la incorporación de nuevas generaciones quienes abrazan su legado y continúan con el proyecto socio-empresarial y con el empleo que del mismo se deriva**.

El Contrato de Sociedad, al contrario que los Estatutos Sociales, es un documento **privado, voluntario y tiene eficacia entre las partes firmantes**, por ello, procuramos que se adhieran el 100% de las personas

socias trabajadoras, si bien algunos de sus contenidos pueden ser traspuestos a los Estatutos Sociales, como, por ejemplo, el precio de transmisión.

El contrato es un instrumento vivo que debe revisarse y actualizarse periódicamente para mantenerse acorde con las necesidades y realidades cambiantes de la empresa.

En el marco de la Sociedad Laboral, se trata de un instrumento jurídico que tiene por objeto fundamental, **establecer un procedimiento práctico y coherente de:** transmisión de las acciones/participaciones que facilite la renovación/sustitución de las personas socias y el tratamiento del beneficio.

La condición de persona socia en la Sociedad Laboral se encuentra principalmente ligada a la de persona trabajadora con contrato indefinido, sin perjuicio de la persona socia de clase general; por ello, cuando se extinga la relación laboral de una persona socia, ésta deberá transmitir sus acciones para que la plantilla se regenere y se mantenga o incremente, en lo posible, el empleo; **ciclo de vida laboral-societario**. En definitiva, **la empresa es el legado para las próximas generaciones**.

De esta manera, durante su vida laboral, la persona socia podrá **participar en la gestión de la Sociedad, así como en los beneficios** que se generen, a fin de retribuir su esfuerzo, en un porcentaje que a su vez permita **consolidar financieramente a la Sociedad**, abordar las nuevas inversiones o proyectos y, en definitiva, cumplir con las exigencias del mercado. Y, una vez finalizada la relación laboral, la persona socia se desprende de su participación, para transmitirla a las nuevas generaciones, posibilitando la **sostenibilidad empresarial**.

En conclusión, el Contrato de Sociedad establece un **sistema práctico y adaptado a la realidad de cada empresa** que, entre otras cuestiones, permite regular eficazmente la entrada y salida de personas socias, conciliando así el **legítimo interés de la persona socia saliente en obtener una compensación por la aportación** realizada en su momento, con el **legítimo interés de la empresa en facilitar la incorporación de nuevas personas socias y asegurar la continuidad de la entidad como Sociedad Laboral**.



También puedes leer este artículo en nuestra web

ENCUENTROS CON LA JUVENTUD PARA UN EMPRENDIMIENTO PARTICIPATIVO

VL



ASLE comparte con la Diputación Foral de Gipuzkoa el reto de la promoción de la participación por los valores que la caracterizan como:

- La flexibilidad
- El compromiso
- La corresponsabilidad
- La cohesión social
- La estabilidad laboral
- La identificación con la empresa, con el proyecto
- El dinamismo

Las singulares características de la empresa Participada hacen que éstas tengan un claro impacto en la sociedad por su compromiso con:

- La sostenibilidad
- La resiliencia: capacidad de adaptación y flexibilidad
- El enraizamiento territorial: localización de la empresa, su centro de decisión y de empleo en el territorio
- Distribución equitativa de la riqueza
- La participación, con personas involucradas, donde el empleo estable y de calidad es un valor fundamental
- La retención del talento, a través de la participación en el capital.
- La corresponsabilidad y alineación entre los intereses de la empresa y de sus personas trabajadoras
- La paz social

Esto, como está plenamente constatado por numerosos estudios e investigaciones independientes, favorece la competitividad de las empresas por la mayor implicación y compromiso de las personas en el proyecto empresarial.

Desde ASLE se lleva tiempo trabajando en distintos proyectos relacionados con la puesta en valor y fomento de la participación.

Las personas jóvenes están llamadas a jugar un papel fundamental en la Sociedad del futuro; se van a incorporar al mercado laboral, algunas constituirán empresas y serán las protagonistas de las grandes transformaciones que afrontará España en las próximas décadas.

En este contexto y con el objetivo de fomentar entre la juventud la participación en las empresas en la que trabajan y/o un emprendimiento que promueva la participación, creemos que resulta necesario acercar los valores de la participación a las personas jóvenes.

Por ello, **en el último trimestre de 2023 y primer semestre del año 2024, se ha trabajado en el proyecto, financiado por el Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural de la Diputación Foral de Gipuzkoa, “Encuentros con la**



juventud para un emprendimiento participativo”. Un proyecto de investigación y análisis de datos que tiene como objetivos:

- Acercar la empresa participada a la juventud
- Contrastar la propuesta de valor de la empresa participada, construida en el proyecto “Acercamiento de la empresa participada a la juventud” realizado durante los años 2022 y 2023, contando con la colaboración de IMH e INGRESS.
- Establecer una estrategia de difusión de la empresa participada a la juventud.
- Promover un emprendimiento participativo, a través de la incorporación de las personas jóvenes como socias trabajadoras en Sociedades Laborales y empresas participadas existentes y de la constitución de empresas participadas.

Para llevar a cabo este proyecto se ha contado con la colaboración de TKNIKA, IMH e INGRESS y se han mantenido 7 encuentros con la juventud, uno por cada comarca de Gipuzkoa (Bidasoaldea, Donostialdea (Oarsoaldea), Donostialdea (Buruntzaldea), Urola Kosta, Tolosaldea, Debabarrena y Debagoiena), en los que han participado **352 alumnos y alumnas** de distintos grados de Formación Profesional y se ha trabajado una encuesta, en la que han participado **1.808 personas jóvenes**.

Durante los encuentros se ha dialogado con el alumnado seleccionado buscando grupos multidisciplinares (edad, nivel de estudios, familias profesionales, género, experiencia laboral) con el objetivo de visibilizar la empresa participada y sus valores y obtener datos sobre las preferencias y necesidades de las personas jóvenes respecto al “sentido del trabajo” y su posible participación en empresas durante su recorrido laboral.

Las sesiones han tenido una duración de 1,5 h y se han trabajado tres bloques:

1. Bloque: Introducción a las sociedades participadas, en general y estructuración y normativa de la Sociedad Laboral, en particular, visibilizando el caso práctico de una Sociedad Laboral (AIKE) a través de un vídeo (vídeo promovido por el Departamento de Promoción económica como herramienta de comunicación en el proyecto anterior) en el que participan y cuentan su experiencia las cuatro personas socias, jóvenes emprendedoras que han apostado por un proyecto colectivo y participativo.
2. Bloque: Work-Café, donde se crea un diálogo partiendo de unas preguntas clave que generen debate, tales como,

Pensando en el trabajo del futuro... ¿Qué es lo que más y menos valoras a la hora de elegir un empleo?

14 PROYECTOS



IKERKUNTZAREN EMAITZAK / RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. LANAREN ZENTZUA, BALIOAK EDO EZAUGARRIAK / Características o valores DOS NIVELES DE PRIORIZACIÓN

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• El sueldo• El horario• La estabilidad laboral | <ul style="list-style-type: none">• Oportunidades laborales• Toma de decisiones• Autonomía• Creatividad• Reparto de beneficios• Información compartida |
|---|---|



2. EMPRESA MOTA / TIPOLOGÍA DE EMPRESA (formatos jurídicos)

Aspectos positivos

- La participación
- Toma de decisiones
- Definición condiciones de trabajo (sueldo, horario, flexibilidad de trabajo)
- Oportunidades laborales
- Formación
- Compromiso
- Compañerismo
- Proyecto empresarial = Beneficios salariales

Inquietudes, preocupaciones

- Falta de experiencia en la toma de decisiones
- Incertidumbre del proyecto empresarial y mercado
- Aportación económica
- Clima laboral
- Participación en la empresa = Gestión situaciones complejas
- Miedo al fracaso
- Falta de formación
- Riesgo de estancamiento laboral
- Riesgo de la pérdida del capital aportado
- Dificultad de desconexión mental

¿Te gustaría tener participación en la empresa donde te desarrolles?

Si eligiéramos una empresa participativa... ¿Qué aspectos positivos y negativos de la misma definirías?

¿Te has planteado crear tu propia empresa o emprender?

¿Qué formato jurídico tendría?

¿Emprenderías solo/sola o en equipo?

- 3. Bloque: Recogida de datos mediante un formulario individual para recoger sus opiniones.

El análisis de los resultados se ha realizado de forma segregada por cada una de las 7 comarcas en las que se han celebrado los respectivos encuentros.

Son muchas las conclusiones a las que se ha llegado tras

la investigación y se ha obtenido información de valor sobre las preocupaciones e inquietudes de la juventud respecto de los valores que priorizan para su trabajo del futuro y su opinión sobre la empresa participada y el emprendimiento bajo ese paraguas, contrastando así la propuesta de valor obtenida en el primer estudio, trabajado en el proyecto "Acercamiento de la empresa participada a la juventud".

De todas las conclusiones, hemos extraído algunas:

1) En primer lugar, **qué prioriza la juventud respecto del trabajo.**

Aquí detectamos dos niveles de priorización:

Primer nivel: El sueldo, el horario y la estabilidad laboral

Segundo nivel: oportunidades laborales, toma de decisiones, autonomía, creatividad, reparto de beneficios e información compartida.

2) En segundo **qué aspectos positivos y a la contra qué inquietudes y/o preocupaciones les genera incorporarse en la Sociedad en la que trabajan como personas socias y/o emprender con un modelo de empresa participativo.**

Aspectos positivos: la participación, la toma de decisiones, la posibilidad de definir sus condiciones de trabajo (sueldo, horario, flexibilidad), las oportunidades laborales, la formación, el compromiso,

PROPUESTA DE VALOR DEFINITIVA

- Participar en la empresa en la que trabajas, te permite:
 - tener un empleo estable y de calidad
 - tomar decisiones y definir tus condiciones de trabajo (sueldo, horario, conciliación)
 - mejorar tu desarrollo profesional a través de la formación, autonomía en tu puesto de trabajo y desarrollo de la creatividad
 - compartir tu negocio con compañeros que eliges, lo que ayuda a tener un buen ambiente laboral
 - participar de los beneficios generados por la Sociedad
- Participar en la empresa en la que trabajas genera un mayor compromiso y motivación de las personas, lo que revierte en la mejora de la competitividad de la Sociedad.

el compañerismo y el reparto de beneficios.

Inquietudes y/o preocupaciones: la falta de experiencia en la toma de decisiones, la incertidumbre del proyecto empresarial y del mercado, la aportación económica, el clima laboral, la participación en la empresa provoca la necesidad de gestionar situaciones complejas, el miedo al fracaso, la falta de formación, el riesgo al estancamiento laboral, el riesgo a perder el capital aportado y la dificultad de desconexión mental.

Los resultados obtenidos de los encuentros y encuesta son el punto de partida para definir una propuesta de valor concluyente.

Esta propuesta de valor concluyente nos ayudará a establecer una

estrategia de difusión de la empresa participada a la juventud para promover un emprendimiento participativo, a través de la incorporación de las personas jóvenes como socias trabajadoras en Sociedades Laborales y empresas participadas existentes y de la constitución de empresas participadas.

Este proyecto finalizó el día 28 de mayo con un evento celebrado en Tabakalera, al que acudieron 60 personas, entre personas jóvenes y profesorado, en representación de todos los centros participantes en la investigación, en el que se presentaron los resultados obtenidos y se difundió el modelo empresarial participativo.

El evento contó con la presencia de Unai Andueza, Director de Promoción Económica de la Diputación Foral de Gipuzkoa, quien se dirigió a la juventud *“resaltando los cuatro aspectos importantes para conseguir dar sentido al trabajo de una persona: la autonomía, tener un propósito, las relaciones entre las personas y el desarrollo de las competencias”*, Jone Nolte, Gerenta de ASLE, Pili Alonso, técnica de TKNIKA, quien presentó las conclusiones del proyecto, Imanol Pinelo, persona socia trabajadora de NIMBO INTERACTIVE, S.L.L. e Imanol Ituiño, mago.

CONCLUSIONES FINALES

En aras a avanzar hacia un Territorio competitivo consideramos absolutamente necesario trabajar en la GESTIÓN CON PERSONAS, en este caso con las personas jóvenes. Consideramos que la PARTICIPACIÓN de las personas en la empresa es la CLAVE porque contribuye a una mayor vinculación con el proyecto empresarial, facilitando la gestión empresarial y favoreciendo alcanzar un equilibrio entre competitividad y cohesión social.

Si queremos fomentar entre la juventud la participación en empresas en las que trabajan o un emprendimiento que promueva la participación, resulta necesario trabajar la cultura de la participación entre las personas jóvenes. Para ello, en el marco de este proyecto, nos hemos acercado a ellos y ellas para preguntarles, dialogar y definir una propuesta de valor concluyente para marcar una estrategia de acercamiento a la juventud y hemos generado material, un vídeo, con imágenes del evento celebrado, para visibilizar la propuesta de valor definitiva de la empresa participada y conseguir un acercamiento de la empresa participada a la juventud.

EUSKALIT Y LA 30ª SEMANA EUROPEA DE LA GESTIÓN AVANZADA

LR

Entre el próximo **14 y 25 de octubre de 2024** tendrá lugar la **30ª Semana Europea de la Gestión Avanzada**, en cuyo marco se celebra un **Congreso durante los días 16 y 17 de octubre** en el **Palacio Euskalduna de Bilbao**.

Para celebrar esta Semana, se cuenta con la colaboración de diferentes entidades organizadoras y participantes que tienen buenas prácticas y experiencias interesantes que compartir, siendo las temáticas seleccionadas para este año:

- **Competitividad sostenible y gestión:** innovación y tecnología, evoluciones o anticipaciones de modelos de negocio, sostenibilidad ambiental, economía circular, ética en la gestión.
- **Cuidado y fidelización de personas:** corresponsabilidad, gestión del talento.

A esta semana siempre se presentan prácticas consolidadas y, por tanto, aportan a las entidades asistentes conocimiento e ideas relevantes para poder ser introducidas en la gestión de la organización propia.

Esta iniciativa es un ejemplo de la proactividad de Euskalit en la organización de diversos eventos, siendo algunos de ellos, francamente innovadores como los **premios a las buenas prácticas en Inteligencia Artificial aplicada a la gestión de las organizaciones** que se celebró en el mes de abril y en el que **se premiaron dos**

entidades como **EJIE y el Hospital Santa Marina de Osakidetza** por la excelencia de sus prácticas.

EJIE presentó como buena práctica, la *herramienta Itzuli, la Inteligencia Artificial que te ayuda, escucha y habla*. Lo que hace 5 años comenzó siendo un proyecto para buscar la aplicación de la Inteligencia Artificial a la comunicación, en el contexto de herramientas de ayuda para profesionales de la administración y sociedad, se ha convertido en un servicio web y app móvil, usado por más de 30.000 personas a diario.

El Hospital Santa Marina, por su parte, presentó un *proyecto sobre procesamiento de textos mediante Inteligencia Artificial para facilitar la información dirigida a pacientes*, mejorando la comprensión de documentos de consentimiento informado. Esta innovación utiliza algoritmos avanzados de procesamiento de lenguaje natural (PLN) para reestructurar y simplificar el texto, haciéndolo más accesible y comprensible para los pacientes sin comprometer la información esencial.

La elección de estas prácticas ganadoras fue determinada por un Jurado compuesto por miembros del Patronato de Euskalit, como ASLE, en cuya representación acudió su gerenta y SPRI, junto a la colaboración especial del BAIC-Basque Artificial Intelligence Center, que valoraron la novedad, la coherencia con la Estrategia, los resultados y la transferencia de las mismas.

Además, el Centro San Luis también recibió el Premio especial del público y el resto de las entidades finalistas fueron Cardiva y Lantek.

Zorionak a todas ellas!!!!

En la clausura del acto Jone Nolte, vicepresidenta de Euskalit, destacó la relevancia de la celebración de estos encuentros que ofrecen la oportunidad de conocer proyectos de los que aprender, así como la plena integración de estas experiencias en la Estrategia de las empresas participantes, contando con alianzas y las personas y equipos de la organización.

Este reconocimiento ha supuesto que EJIE y el Hospital Santa Marina fueran las candidatas vascas del Premio CEX, que este año se celebró en junio en Zaragoza, coordinado por el Instituto Aragonés de Fomento y, aunque desafortunadamente, nuestras candidatas no resultaron premiadas, estos pequeños hitos refuerzan su interés por seguir mejorando y adaptándose e innovando en la gestión.

LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA PRESENTA LAS BASES DEL PLAN ESTRATÉGICO 2024-2027

**El objetivo principal será “promover el bienestar integral”
de todas las personas de Gipuzkoa. ‘Ekin, zaindu, bizi’**

AYS



El pasado 13 de junio, ha tenido lugar en el museo Chillida Leku el acto de presentación ante la sociedad guipuzcoana de las bases del **Plan Estratégico 2024-2027** de la institución foral.

“Buscar el bienestar integral de todas las personas es la principal coordinada que guía nuestro trabajo”, ha definido la Diputada General de Gipuzkoa, Eider Mendoza, como la prioridad principal que se ha impuesto el gobierno foral para esta legislatura. Definiendo la propia Diputada a ese bienestar integral “con contar con un empleo de calidad, una vivienda digna, cuidados y protección social adaptados a las necesidades de cada persona, y oportunidades para conciliar la vida personal y laboral”. La definición no concluye ahí. Bienestar integral es también “sentirse parte de una comunidad; es igualdad lingüística, igualdad de género, disfrutar de un entorno verde y sostenible, tener acceso a una

alimentación saludable, y bienestar emocional y mental”, ha enumerado Eider Mendoza.

En la presentación también ha intervenido el diputado de Sostenibilidad y teniente de diputada general, **José Ignacio Asensio**, quien ha afirmado que “el respeto, la justicia y la pluralidad son la mejor garantía para la unidad de acción, el trabajo en equipo y la convivencia”.

La diputada general en su intervención ha remarcado que el objetivo del actual Plan es “dar un salto en la innovación política para responder de manera colaborativa” a los retos actuales.

La hoja de ruta estratégica se asienta sobre cuatro pilares: **cuidados, economía, sostenibilidad y democracia**. Son los ámbitos de actuación preferentes que guiarán ante los **nuevos desafíos sociales y económicos: La soledad no deseada, las adicciones, las conductas violentas en el hogar, la crispación o las enfermedades mentales** son algunos ejemplos de ello. También la **cronificación de situaciones de pobreza, el absentismo, la falta de personal para cubrir puestos de trabajo en las empresas o la escasez de relevo en el asociacionismo**.

Así los Pilares contemplan:

Pilar I- Bienestar, salud, protección e igualdad de las personas

Personas que disfrutan en igualdad de condiciones de bienestar personal y de una innovadora red de servicios públicos de calidad basada en la equidad y la universalidad.

Pasa por “garantizar a toda persona un cuidado y protección de calidad” dando un nuevo paso en la “personalización, innovación y participación comunitaria” de la atención que ofrecen los servicios sociales.

Pilar II- Una comunidad democrática, responsable, sostenible y viva

Gipuzkoa, una comunidad de personas que comparte valores,



responsabilidades y compromisos con las generaciones presentes y futuras.

Este pilar recoge la defensa de una Gipuzkoa **democrática**, justa y responsable que abandere la gobernanza colaborativa. En este sentido, la institución foral se compromete a fomentar el uso del euskera como oportunidad de cohesión social y a poner en marcha nuevas iniciativas para el impulso de la igualdad.

Pilar III- Economía orientada al bienestar, promotora de la triple sostenibilidad, competitiva e innovadora, generadora de oportunidades

Gipuzkoa, un Territorio que genera riqueza y valor y refuerza el talento, que tiene un tejido económico que renueva y genera oportunidades para hoy y para mañana.

Este eje se centra en el desarrollo de una **economía** competitiva e innovadora a través de la promoción de nuevos sectores y el apoyo de la innovación, la internacionalización y la **participación como palancas clave de la competitividad de la industria guipuzcoana**.

Tenemos que resaltar la apuesta clara y contundente en su estrategia por parte de la Diputación de Gipuzkoa a favor de la participación de las personas como fortaleza que favorece la transformación de las empresas.

Pilar IV- Territorio sostenible, verde, resiliente, equilibrado, cohesionado e interconectado

Gipuzkoa, un territorio sostenible y equilibrado para la vida de las personas, responsable de proteger el medio ambiente y adaptarse al cambio climático.

Este pilar del Plan estratégico, **la sostenibilidad**, lo conforma el compromiso por reducir el cambio climático y trabajar por un territorio sostenible, verde, cohesionado e interconectado.

Partiendo de los cuatro grandes pilares estratégicos, el proyecto para el periodo 2024-2027 establece 118 líneas de acción para los próximos años.

Se ha puesto de manifiesto que el fin de este plan es construir una Gipuzkoa más justa, y así se ha manifestado en la presentación y se recoge en el mismo, que para lograrlo es necesario compartir objetivos y desafíos, obtener la participación y el involucramiento de toda la sociedad.

Todo este esfuerzo innovador lo desarrollará el gobierno foral bajo la consigna ‘**Ekin, zaindu, bizi**’, que se convertirá en el nuevo lema de esta legislatura.

ASAMBLEA GENERAL ASLE 2024

LR



El pasado 24 de mayo, ASLE reunió a las sociedades laborales y participadas de Euskadi para celebrar su cuadragésima segunda Asamblea General Ordinaria en el auditorium de la Torre Iberdrola de Bilbao (Bizkaia) con la presencia de 155 personas y una representación de 44 empresas asociadas.

ASLE contó en la apertura de la asamblea con la **Viceconsejera de Trabajo y Empleo, Elena Pérez**; mientras que el acto de clausura fue presidido por el **Lehendakari, Iñigo Urkullu**, a quien la **presidenta de Asle, Beatriz Ciordia**, agradeció profundamente su respaldo institucional durante tantos y tantos años, a lo largo de sus distintos mandatos. También hay que destacar la presencia de otros representantes como: el Diputado de Hacienda Foral de Gipuzkoa, Jokin Perona, el Director de Economía Social, Jokin Diaz, la Directora de Hacienda Foral de Gipuzkoa, Irune Yarza y la Directora de Empleo de la Diputación Foral de Bizkaia, Susana González, entre otros. A ellos y ellas también agradecerles su cariño y apoyo permanente.

Como no puede ser de otra manera, durante el acto se entregaron los reconocimientos a las empresas que durante el 2024 cumplieron 25 años de asociación a ASLE, mediante la entrega de una trainera. Esta escultura diseñada por ASLE y fabricada por "MATERIART 14", Sociedad Laboral de EIBAR y asociada a ASLE, representa el trabajo en equipo, la cultura del esfuerzo, generosidad, voluntad de superación, armonía

y objetivos comunes. Valores, los que acabo de citar, como el trabajo en equipo y los objetivos comunes, intrínsecos a las empresas que se reconocieron.

Reconocimiento que se concedió a tres empresas, todas ellas guipuzcoanas, en concreto: Ekolur, Asesoría Ambiental SLL, Cecilio Martín tapicería y colchonería SLL y Merke Mika SLL y que corrió a cargo de la Viceconsejera y la Presidenta de ASLE, quienes finalizada la entrega, se sacaron la histórica foto de familia con todas las empresas premiadas.

Tras este emotivo momento, el acto continuó con el descargo de actividad desarrollada por Asle durante el 2023, lo que dio oportunidad a su gerenta de enfatizar algunos elementos apuntados ya por la presidenta en la apertura, tales como, la necesidad de adaptar la capitalización por desempleo para los procesos de relevo en la propiedad a favor de sus personas trabajadoras a través de una enmienda incorporada al

anteproyecto de ley integral de impulso a la economía social. Gracias a esta medida, la plantilla podría abordar la compra de la empresa para transformarla en sociedad laboral en los casos de sucesión empresarial por falta de relevo generacional y se daría una alternativa realista al reto demográfico empresarial; o, la necesidad de mejorar los elementos de gobernanza de la sociedad laboral, a cuyo efecto se está analizando lo que realizan en otros estados como Reino Unido o Eslovenia.

En este sentido, la gerenta expuso que ASLE interactuó durante el 2023 con el 87% de la base asociativa, compuesta por 280 empresas de las más de 500 existentes en Euskadi, representando a más de 6.000 empleos. Y, contribuyó a su crecimiento, mediante la creación de 20 nuevas empresas que representan casi 80 empleos.

Un ejercicio 2023 positivo para las empresas asociadas en cuanto a su crecimiento económico, en línea con el contexto socioeconómico general, y que redundó con resultados positivos para esta organización.

Así, tras analizar la Memoria, Balance y Cuenta de Resultados de 2023, éstas se aprobaron por unanimidad y, a continuación, la Gerenta retomó la palabra para poner el foco en los retos estratégicos de la asociación y las actuaciones previstas para el 2024.

La estrategia pasa por continuar desarrollando actividades variadas en torno a la visibilidad. Así, desde la perspectiva de la sostenibilidad, se continuará apostando por un desarrollo socioeconómico comprometido con la agenda 2030. Pero también existen desafíos.

En primer lugar, se debe perseverar en un cambio normativo sobre la capitalización por desempleo antedicho. En este mismo sentido, es necesario que la Hacienda Foral de Bizkaia promueva los incentivos fiscales que ya existen en Gipuzkoa y Araba para el fomento de los procesos de sucesión en favor de las personas trabajadoras.

Por otra parte, se debe innovar de forma disruptiva en el modelo jurídico que nos regula. Todos y todas sabemos que la sociedad está en proceso de cambio y, por tanto, nuestras empresas deben ganar flexibilidad para superar las limitaciones que las constriñen.

También las Sociedades Laborales comparten retos más generales con el resto de las empresas, como, por ejemplo: el problema del absentismo, la transición ecológica y digital, la competencia global, las





mayores exigencias de la cadena de suministro, la multiculturalidad, la ausencia de liderazgos, la atracción del talento; y sobre todos ellos trabajará Asle durante el 2024 y años sucesivos.

Finalizada esta exposición, la jornada continuó con la conferencia de Juanma Legorburu, Director médico de enlace en Mutuaia, en torno a *“Una alternativa en la gestión de las ausencias al trabajo”*, una temática de gran actualidad y que ha sido muy bien valorada por las personas asistentes, tanto por el acierto de la temática, así como por la exposición realizada por el ponente, con un enfoque constructivo desde la empresa.

Tras la clausura, todas las y los asistentes pudieron degustar un cóctel de hermanamiento, que permitió reencuentros, conversaciones; en definitiva, recuperar la esencia de las Sociedades Laborales: las personas en el centro.

Como en toda asamblea, las personas que nos acompañaron no se podían ir sin un detalle. En esta ocasión, desde Asle se hizo entrega de una caja que contiene 17 fichas, una por cada una de las 17 sociedades laborales excelentes en cada uno de los 17 objetivos de desarrollo sostenible; un proyecto que ha recibido el apoyo de la

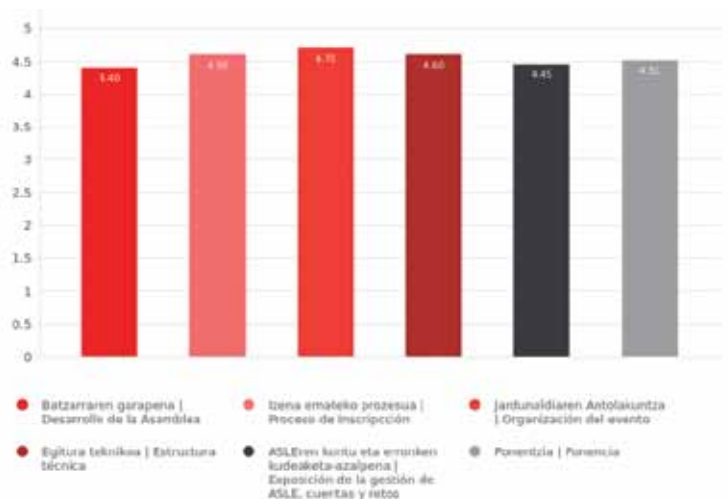
Dirección de Economía Social del Gobierno Vasco y que ejemplifica la gran contribución que nuestro movimiento realiza a la agenda 2030.

Como todos los años, desde ASLE realizamos una encuesta de satisfacción para conocer de primera mano el sentir de los y las asistentes y establecer áreas de mejora de cara a la siguiente edición. Los resultados de dicha encuesta, con una nota media de xx sobre cinco, nos alegran y nos empujan a seguir mirando al futuro con mucha ilusión.

Resultados encuesta

Son muchos los medios de prensa escrita, audiovisual y redes sociales que se han hecho eco de la Asamblea General de este año, aspecto que también hemos valorado muy positivamente, en tanto refuerza nuestro objetivo de visibilizar nuestro movimiento más y mejor.

Este éxito ha sido posible gracias a la participación de todas y cada una de las personas asistentes y, por tanto, nuestro más sincero agradecimiento por acompañarnos año a año.



















REPERCUSIÓN DE FUTUROS REQUERIMIENTOS EN MATERIA DE ENVASES Y EMBALAJES EN EMPRESAS DE ASLE

SZD

Teniendo presente el propósito de ASLE que es “Contribuir a la transformación social desde un modelo de empresa más participativo, equitativo y sostenible”, uno de los objetivos es apoyar a la consolidación de nuestras asociadas.

Por ello, desde la Agrupación 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 a la vez alcanzar un equilibrio social.

Para conseguir lo anterior una de las estrategias que se está desarrollando desde ASLE es el impulso de la Economía Circular entre las asociadas a través de acciones que se vienen desarrollando desde el año 2021.

Para la promoción y financiación de estas acciones ASLE cuenta con el apoyo tanto del Departamento de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos de la Diputación Foral de Gipuzkoa, como del Departamento de Promoción Económica de la Diputación Foral de Bizkaia y de la dirección de Economía Social del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco.

Para recorrer este camino desde ASLE estamos colaborando con dos aliados clave desde el punto de vista técnico, el aula Universidad-Empresa de Economía circular de la UPV/EHU y Onurak Ecosolutions especialistas en gestión y legislación ambiental

Los pasos seguidos durante estos años comenzaron con un proyecto inicial en el que recogíamos el grado de conocimiento en economía circular de nuestras asociadas a la vez que perseguíamos la sensibilización en la misma, a partir de ahí continuamos con un trabajo que persigue la detección de posibilidades para extender el uso de materias primas y generación de sinergias entre empresas asociadas para dar un segundo uso a materiales y productos.

Durante este último proyecto, se detectó la necesidad de trabajar en nuestras empresas la anticipación y adaptación a los nuevos requerimientos de ecodiseño, envases y embalajes, para lo cual durante el periodo 2023-2024 se han trabajado dos acciones una en Gipuzkoa y otra en Bizkaia que sienta las bases para abordar esta problemática.

Con estas dos acciones estamos persiguiendo que nuestras empresas se anticipen a las exigencias que les serán de aplicación, identificando con ello nuevas oportunidades, posicionándose de manera ventajosa mediante la implementación de la sostenibilidad y mejorar su competitividad.

y en la determinación de posibles pautas de actuación para la nueva normativa:

- Propuesta de NUEVO REGLAMENTO DE ECODISEÑO (UE) para productos sostenibles (en tramitación).

Los principales resultados de esta actividad se han recogido en un tríptico informativo para las empresas que está disponible en la web de ASLE.

- REAL DECRETO 1055/2022 de ENVASES Y RESIDUOS DE ENVASES y Proyecto de Reglamento UE sobre envases y residuos de envases (en tramitación).

Durante esta fase se ha constatado que las implicaciones del nuevo real decreto son de aplicación a todas las empresas de ASLE que ponen productos en el mercado envasados/embalados.

Al igual que en el caso anterior se ha diseñado un póster/tríptico resumen de los aspectos más importantes del Real Decreto 1055/2022 de envases y embalajes, haciendo también mención al Reglamento UE pendiente de aprobación, disponible asimismo en la web de ASLE.

El trabajo de investigación se ha centrado en empresas de ASLE del sector de CNAE 25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo, en torno al cual ha girado todo el proyecto, sin perder de vista la extrapolabilidad de los resultados sobre el resto de los sectores a los cuales se han difundido los resultados.

Por lo que respecta al proyecto realizado en Bizkaia, y siempre buscando el mismo objetivo, ha consistido en un trabajo directo en seis empresas asociadas, afectadas por la problemática y muy sensibilizadas respecto de las implicaciones que la transición ecológica tiene para su actividad, planteándose en algunos supuestos, incluso modificaciones de su modelo de negocio para el mantenimiento de una actividad renovada o reformulada.

La siguiente imagen recoge los pasos seguidos en cada una de las seis empresas que ha culminado con un informe personalizado.

	RDRE- REGLAMENTO UE SOBRE ENVASES Y EMBALAJES	En qué figura/s de la norma encaja cada empresa. Obligaciones derivadas HOY Obligaciones/Novedades derivadas del Reglamento UE en tramitación
	INFRAESTRUCTURA EN CONSTRUCCION	Criterios del MITERD SCRAPS en constitución. Criterios de ecomodulación del canon Soluciones del mercado
	ASISTENCIA A CADA EMPRESA PARA EL CUMPLIMIENTO y LA ANTICIPACION	Resultados estudio en una FICHA atendiendo a particularidades de cada empresa.

Fruto de estas acciones se han detectado y difundido entre las empresas tres obligaciones en esta materia:

- Necesidad de registro como productores de producto
- Declaración anual de envases
- Asumir la financiación y gestión de los envases puestos en el mercado.

En el caso concreto de Gipuzkoa, se ha enfocado como un proyecto de investigación sobre la repercusión

Para facilitar a las empresas de ASLE los pasos a dar en este ámbito y difundir una serie de recomendaciones y soluciones, en la web de ASLE en el apartado de Gatza Blog / Actualidad se encuentra una Webinar explicativa y los dos trípticos informativos que se han elaborado y que pueden ser descargados.

Desde este artículo queremos dar las gracias a todas las empresas y personas que habéis participado en estos proyectos y a la vez adelantaros que ASLE va a continuar con el desarrollo de acciones que impulsen la economía circular.

Eskerrik asko!

REAL DECRETO 1055/2022 DE ENVASES Y RESIDUOS DE ENVASES



>>> ¿QUÉ ES Y CÓMO AFECTA?

Es una nueva norma jurídica para prevenir y reducir el impacto de los envases y los residuos de envases en el medio ambiente a lo largo de su ciclo de vida. Afecta a todos los materiales y modifica el Régimen de Responsabilidad Ampliada del Productor, ahora implica también a los envases comerciales e industriales además de los domésticos. Está previsto un nuevo Reglamento Europeo de Envases y Residuos de Envases (obligaciones adicionales).

¿QUIÉN ES PRODUCTOR DE PRODUCTO?

Las empresas (envasador, importador o adquirente) que "ponen" en el mercado envases domésticos, comerciales e industriales.

>>> SI ERES PRODUCTOR DE PRODUCTO...

OBLIGACIONES

- Registrarse en el **Registro de Productores de Producto** (MITERD)
- Declarar los envases puestos en el mercado en 2023 (antes del 22/04/2024)
- En adelante, declarar los envases puestos en el mercado anualmente, antes del 31 de marzo del año posterior

RESPONSABILIDADES

- Asumir la financiación y gestión de los envases que se ponen

CREANDO UN SISTEMA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD AMPLIADA DEL PRODUCTOR (SIRAP)

ALTERNATIVAS

ADHERIRIENDOSE A UN SISTEMA COLECTIVO DE RESPONSABILIDAD AMPLIADA DEL PRODUCTOR (SCRAP)



RECOMENDACIONES PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LOS ENVASES

REDUCCIÓN DEL PESO



REDUCCIÓN DE VOLUMEN, EVITAR ESPACIOS VACÍOS



REUTILIZABLES



MONOMATERIALES



RECICLADOS



RECICLABLES
EVITAR COLORES OSCUROS



Elaborado por:



GIPUZKOAKO INGENIARITZA ESKOLA
ESKUELA DE INGENIERÍA DE GIPUZKOA



Promoción y financiación:





EKODISEINUAREN BETEKIZUN BERRIAK

PRODUKTU JASANGARRIETARAKO DISEINU EKOLOGIKOAREN ERREGELAMENDUA



»»» PRODUKTUEN GAINEKO BETEBEHARRAK:

1. Ekodiseinuko eta energia-eraginkortasuneko betekizunak produktuentzat

- Produktuen iraunkortasuna (produktuen zaharkitze goiztiarra saihestuz), berrerabilgarritasuna, eguneragarritasuna eta konpongarritasuna hobetzea;
- diseinu arinaren, berregokitzearen eta mantentzearen aukerak hobetzea;
- substantzia kimiko arriskutsuen presentzia murriztea;
- energiaren eta baliabideen erabileraren eraginkortasuna areagotzea;
- hondakinen sorrera murriztea eta produktuen eduki birziklatua handitzea;
- kalitate handiko birfabrikazioa eta birziklapena ahalbidetzea;
- karbono-aztarna eta aztarna ekologikoa murriztea.

Produktu multzoka linkatuko dira diseinu ekologikoaren betekizun zehatzak.

2. Produktuaren pasaporte digitala ezarriz bete beharreko informazio-baldintzak (PPD)

Zer informazio izan behar du gure PPDk?

- Instalazioa eta erabilera;
- iraunkortasuna eta fidagarritasuna;
- berrerabilgarritasuna;
- konpongarritasuna, mantentzea eta berregokitzea;
- birmanufakturatzeko eta birziklagarritasunerako aukera;
- substantzia arriskutsuak egotea;
- birziklatutako materialaren edukia;
- erizentzia energetikoa eta baliabideena;
- karbono-aztarna eta ingurumen-aztarna;
- espero den hondakinen sorrera;
- bizitza baliagarriaren amaierako kudeaketari buruzko jarrabideak (desmuntatzea, birziklatzea, etab.).

Produktu-multzoen arabera zehaztuko da sartu beharreko informazioa.



»»» NOIZ JARRIKO DA INDARREAN?

Erregelamendua onartu ondoren, PPDren ekodiseinuko eta ezarpeneko baldintzak produktu-multzoka argitaratuko dira datozen urteetan. Argitalpen bakoitzaren ondoren, industriak eta administrazioek 18 hilabete izango dituzte egokitzeko. Lehenengo sektoreei eragingo die: **ehungintza, elektronikak eta bateriak** (azken kasu horretan 2026an indarrean jartzea espero da). Honako produktu/sektore hauei ere lehentasuna emango zaie:

- | | |
|-----------------------------|------------------------------------|
| • burdina eta altzairua | • pinturak |
| • aluminioa | • lubrifikatzaileak |
| • altzariak, koltxoak barne | • produktu kimikoak |
| • pneumatikoak | • energiarekin lotutako produktuak |
| • detergenteak | • plastikoak |
| • eraikuntza | • ontziak eta bilgarriak |



EMPRESA BERRIAK: LAKO FOODS SLL Y TECNO TANK SLL

ISU



LAKO FOODS, S.LL

La idea de negocio surgió a raíz de la problemática que detectamos en las empresas de alimentación al no encontrar una buena opción para endulzar sus productos el cual fuese soluble y con un alto valor nutricional, además del gran consumo de azúcar ultra procesado que hay hoy en día.

En Lako creamos alternativas saludables y deliciosas para solventar problemáticas en la alimentación mediante la tecnología e innovación. Como primer producto, hemos desarrollado un endulzante de dátiles soluble y que mejora el valor nutricional al añadirlo a otros alimentos.

La razón de emprender en equipo es consecuencia de los más de 4 años de experiencia que nos unen tras realizar el grado LEINN (Liderazgo, emprendimiento e innovación).

Contacto: mariagarcia.lako@gmail.com

Ubicación: C/ Uribitarte 6, 1 planta. Bilbao, Bizkaia.



TECNO TANK, S.LL

TECNO TANK S.L.L., es una empresa especializada en la reparación de camiones cisterna, que ofrece servicios como pruebas de ADR, sustitución de juntas, reparación de sistemas de precintado y sistemas neumáticos de carga/descarga y parada de emergencia.

Su objetivo es proporcionar servicios de alta calidad y de confianza para garantizar la seguridad y el rendimiento óptimo de los camiones cisterna de sus clientes.

Cuenta con un equipo altamente capacitado y un enfoque centrado en la excelencia del servicio, que aspira a ser líder del mercado en el sector de reparación de camiones cisterna.

El equipo promotor de TECNO TANK, formado por dos socios trabajadores Iñaki Isla Clemente y Nicolás García de las Bayonas González, es crucial para sentar las bases del negocio y garantizar su éxito a largo plazo. Al reunir un equipo con experiencia y multidisciplinar en habilidades, la empresa está mejor preparada para enfrentar los desafíos del mercado y capitalizar las oportunidades de crecimiento.

Contacto: nicogbg10@outlook.com

Ubicación: C/ Francesc Macià 1. Bilbao, Bizkaia.

FESTIVAL CREATIVO DE ECONOMÍA SOCIAL EKOS

ISU



ASLE, junto al resto de las familias de la Economía Social participará en la **segunda edición del Festival Creativo de Economía Social EKOS**, el cual se celebrará el día 17 de diciembre en el Kursaal (Donosti, Gipuzkoa).

Promovido por el departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco. **El objetivo es difundir los valores de la economía social.**

Se trata de un concurso de **trabajos audiovisuales y gráficos** en el que los participantes (que pueden ser estudiantes a partir de 15

años y público en general) tendrán que presentar proyectos en torno a diversas temáticas, todas ellas valores clave de la economía social: **la inclusión, la sostenibilidad, la igualdad y el desarrollo local.**

Esta última categoría será premiada por la Sociedad Laboral, **IZAR CUTTING TOOLS**, la cual repite por segundo año consecutivo como uno de los patrocinadores del certamen.

Es precisamente este último apartado el que IZAR ha elegido para marcar su impronta en el festival, dado que el **compromiso del fabricante de Amorebieta con su entorno, con el empleo, la cultura, el deporte y las asociaciones del tercer sector, es una constante en el día a día de la empresa.**

Los estudiantes podrán presentar las piezas en grupos de hasta cuatro personas y lo harán a través de su centro educativo. En la categoría de público general (mayores de 18 años), la participación será individual. **Los interesados deberán formalizar la inscripción a través de la web del evento: www.festivalekos.com.**

El certamen tiene como objetivo mejorar las cifras del primer año y para ello abrirá el **próximo 10 de septiembre el plazo de inscripción que permanecerá disponible hasta el 18 de octubre.** Entre esas fechas, los participantes deberán presentar unos trabajos que serán valorados por un jurado técnico que seleccionará los 20 finalistas en las dos categorías y los anunciará el día 8 de noviembre. **Los ganadores serán proclamados por todo lo alto en el evento final que tendrá lugar el día 17 de diciembre en el Kursaal.**

Las bases del festival se pueden consultar en la web **www.festivalekos.com**

LANZAMIENTO DE NUESTRA CUENTA DE INSTAGRAM: UN ESPACIO PARA FOMENTAR EL EMPRENDIMIENTO

AAC

Nos entusiasma anunciar que hemos lanzado nuestra cuenta de Instagram, una plataforma dinámica y accesible que se convierte en nuestro próximo paso para acercarnos a la juventud y fomentar el espíritu emprendedor. Bajo el nombre de @ASLE_gara, esta cuenta nace con el propósito de inspirar a las nuevas generaciones a embarcarse en el camino del emprendimiento, con un énfasis especial en el trabajo en equipo y la colaboración, pilares fundamentales de la Sociedad Laboral.

Un Espacio de Inspiración y Aprendizaje

Instagram, una red social que se caracteriza por su versatilidad y alcance, se ha convertido en un punto de encuentro vital para la juventud. Conscientes de esta realidad, en ASLE hemos decidido aprovechar esta plataforma para compartir contenidos que motiven, eduquen y guíen a futuras personas emprendedoras.

A través de @ASLE_gara, ofreceremos una variedad de contenido, incluyendo:

- Historias de Éxito
- Reflexiones sobre Valores
- Consejos sobre Emprendimiento
- Eventos y Talleres

Fomentamos la Cultura Emprendedora

Nuestro objetivo con esta nueva cuenta es claro: queremos sembrar la semilla del emprendimiento, cultivando una cultura que valore la creatividad, la innovación y el trabajo en equipo. En un mundo donde los desafíos son cada vez más complejos, creemos firmemente que la colaboración es la clave para encontrar soluciones sostenibles y equitativas.

Ejemplo de ello es la Sociedad Laboral, un modelo que combina el esfuerzo individual con la fuerza colectiva, promoviendo un entorno donde cada persona es clave.

A través de @ASLE_gara, queremos mostrar que el emprendimiento no solo es una vía para el desarrollo personal y profesional, sino también un camino para construir comunidades más fuertes y resilientes.

Esperamos que @ASLE_gara se convierta en una fuente de inspiración y apoyo para todas aquellas personas que desean emprender.

¡Te esperamos en Instagram!



ASLE SE ADHIERE A UN ETXEA

Asle, como entidad comprometida con la promoción de la Agenda 2030, acuerda asociarse a UN etxea y explicitar formalmente su compromiso

LR



Desde Asle llevamos muchos años trabajando intensamente en la promoción de proyectos y actuaciones que redunden en la visibilización y puesta en marcha de la Agenda 2030, con la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que de ello se desprende.

Este compromiso nos ha llevado a entablar una relación de confianza y colaboración con UN Etxea, la Asociación sin ánimo de lucro creada en 1991 con el objetivo de promocionar en el ámbito vasco los principios y programas de la UNESCO (Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura).

Fruto de esta relación, la Junta Directiva de Asle decidía recientemente la Adhesión formal a dicha entidad, convirtiéndose así en uno de sus socios protectores y dando con ello sentido a los valores y principios que caracterizan a las empresas participadas por las personas trabajadoras, así como a todos los procesos transformadores en los que se involucran este colectivo de empresas.

¿Pero a qué contribuyen específicamente las Sociedades Laborales, las empresas participadas y Asle, en el marco de la Agenda 2030?

Las sociedades laborales y participadas se caracterizan principalmente por promover un empleo estable y de calidad, tal y como predica el **ODS 8 sobre “trabajo decente y crecimiento económico”**. Además, nuestro modelo de participación compartida

de la propiedad es, sin lugar a duda, una forma de redistribución de las rentas, tanto salariales como de capital. Un ejemplo claro de ello consiste el propio Territorio Histórico de Gipuzkoa; territorio donde más sociedades laborales y cooperativas hay y que consta del mejor índice GINI (que mide la desigualdad) de Europa junto a Finlandia. Este es un ejemplo claro de contribución al **ODS 10 sobre “reducción de las desigualdades”**.

Adicionalmente, siendo un porcentaje importante de nuestro colectivo de empresas pertenecientes de forma directa o conexas, al entorno industrial, se trata de empresas que apuestan continuamente por la innovación, la reinversión y la consolidación de los proyectos empresariales a lo largo del tiempo, dando sentido al **ODS 9 sobre “industria, innovación e infraestructura”**.

El talento también es una preocupación para Asle y si a esto le sumamos la escasa presencia de mujeres en la industria, cobra sentido la multitud de proyectos que se están impulsando desde Asle junto a las empresas, para incrementar la presencia de éstas en sus empresas, dando respuesta así al **ODS 5 relativo a la “igualdad de género”**.

“Las personas en el centro es una seña de identidad” indiscutible de nuestro ecosistema de empresas y la mejora de su empleabilidad a través de la capacitación continua, es una máxima que se potencia a través del **ODS 4 sobre “educación de calidad”**.

Otro reto al que también queremos contribuir desde nuestras empresas es el de la transición ecológica. Con este objetivo, en el 2023 se puso en marcha junto a Ihobe el proyecto CICLO sobre descarbonización, en el que participaron 9 empresas asociadas, así como sendos proyectos sobre cómo abordar la normativa de envases, embalajes y ecodiseño; actuaciones dirigidas a abordar el **ODS 12 sobre reciclaje**.

Lógicamente, sería imposible desarrollar tanta actividad sin las alianzas necesarias; por tanto, durante los últimos años Asle ha reforzado su red de entidades aliadas impulsando fuertemente el **ODS 17 sobre alianzas**.

Además, existe un objetivo sobre **diversidad lingüística y cultural** que no aparece entre los 17, por eso, lo hemos acuñado como el **ODS 17+1**, a cuyo efecto se han realizado diversas acciones en favor del uso del euskera en el ámbito más empresarial.

Desde este compromiso con el desarrollo sostenible, a finales de 2023, Asle lanzaba una campaña de difusión de las buenas prácticas identificadas entre las sociedades laborales y participadas en cada uno de los 17 ODS, que se denominó 17 ODS*17 SS.LL y que se recogió posteriormente en un entregable consistente en una caja con 17 fichas repartido a las personas asistentes durante la asamblea general celebrada en mayo.

No hay duda en que se seguirá trabajando en esta línea, especialmente, tras la adhesión a UN Etxea.

NUESTRAS EMPRESAS EN LOS MEDIOS

AAC

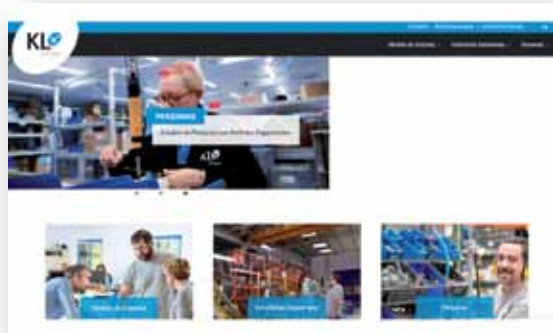


XUA KOMPONENTS

Xua KomponentS SLL ha lanzado una nueva línea de negocio distribuyendo **PUBLIGRAMA**, soluciones tecnológicas avanzadas para publicidad en eventos, destinadas a digitalizar espacios y captar la atención del público.

KL KATEALEGAIA

KL katealegaia SLL se encuentra en el ranking de organizaciones con más personas empleadas en Euskadi, según el medio Gananzaia.



ESTUDIO AVOCADO

Estudio Avocado SLL continúa con su iniciativa Creativity is Female, enfocada en visibilizar las experiencias de mujeres creativas, y ha publicado un informe con sus testimonios y datos del estudio realizado.

INGENIERÍA TELCO

Ingeniería Telco SLL, ha recibido la visita de la Diputada Saray Zarate y el Director Ander Larrinaga de Desarrollo Económico en Innovación de la Diputación Foral de Alava.





NINBO INTERACTIVE

Ninbo Interactive (Ingumak Indie Games, S.L.L.) comparte su experiencia de emprendimiento en equipo entre alumnado de FP de Gipuzkoa.

Una iniciativa enmarcada en el proyecto "Encuentros con Jóvenes para un Emprendimiento Participativo", promocionado y financiado por el Dep. de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

URALDI

URALDI (Diseño de baño Disbainu, SAL), participa en Basque Design Up! de Toulouse, donde expusieron sus productos.



CONATEC

CONATEC SAL recibe la visita de Unai Andueza Iraeta, Director General de Promoción Económica e Iruñe Yarza Azpilicueta, Directora de Hacienda en Gipuzkoako Foru Aldundia - Diputación Foral de Gipuzkoa.

IZAR

IZAR Cutting Tools SAL apuesta por automatización y eficiencia para ampliar su influencia global. Los cinco ejes clave de esta estrategia 2023-2026 incluyen: crecimiento, estabilidad económica, producto de valor añadido, organización y personas, y excelencia operativa.





SOKALDE

La calderería industrial **SOKALDE S.L.L.** ha recibido la visita de la Diputada Saray Zarate y el Director Ander Larrinaga de Desarrollo Económico en Innovación de la Diputación Foral de Álava.

SOMABE, IZAR, FMD CARBIDE

SOMABE SLL, IZAR Cutting Tools, SAL y FMD CARBIDE SAL han estado presentes en la feria BIEMH - Biental Internacional de Máquina - Herramienta mostrando su potencial y soluciones innovadoras.

Jone Nolte Usparicha, gerenta de ASLE, recorrió los stands y se reunió con sus equipos para conocer sus novedades e inquietudes.



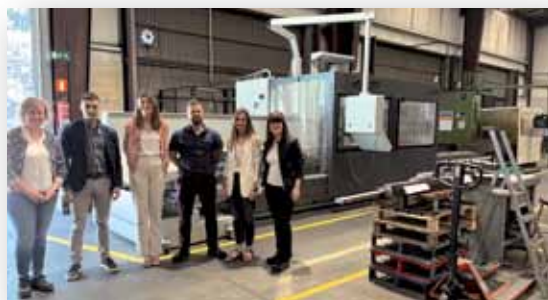
FMD CARBIDE

FMD CARBIDE SAL ha adquirido un horno 'HIP' que le permite lanzar una serie de acciones para eliminar cuellos de botella en su taller y duplicar su capacidad de producción de metal duro. Este avance marca una nueva era de crecimiento y eficiencia para la compañía.

MARIAKA

MARIAKA, CUCHILLAS Y DISCOS INDUSTRIALES SAL ha recibido la visita de la Diputada Saray Zarate y el Director Ander Larrinaga de Desarrollo Económico en Innovación de la Diputación Foral de Álava.

Con más de 60 años de experiencia destaca por su capacidad de producción, calidad excepcional y servicio personalizado.



BETSAIDE

BETSAIDE SAL ha participado en el torneo de fútbol 7 en San Mamés.

Una acción con la que promueven la participación y el trabajo colaborativo de las personas trabajadoras, valores de la Sociedad Laboral, generando así un impacto positivo en el ambiente laboral.

LA SALUD PETROLIZADA EN LA AMAZONÍA ECUATORIANA

medicmundi



El sistema extractivo actual implica el agotamiento de los recursos naturales y la destrucción de la naturaleza. Se habla con frecuencia de la necesaria transición hacia otro modelo de producción y consumo, también energético, que frene la constante violación de derechos que sufren las personas que viven en los lugares de los que se obtienen las materias primas esenciales para el funcionamiento de este sistema.

El Parque Nacional Yasuní está ubicado en la provincia de Orellana, en la selva amazónica de Ecuador. Es una región que se caracteriza por su gran biodiversidad en términos de flora y fauna, y por la existencia de pueblos indígenas, algunos de ellos en incomunicación voluntaria. Sin embargo, la región también esconde la mayor reserva de petróleo del país y desde hace más de medio siglo diferentes empresas han pasado por la zona para extraer el crudo. Hace prácticamente un año, el 20 de agosto de 2023, se consultó al pueblo ecuatoriano si estaba de acuerdo con que el Gobierno mantuviera el crudo del bloque 43 (con tres pozos de exploración perforados en las zonas de Ishpingo, Tambocochoa y Tiputini) indefinidamente en el suelo. Aunque el 'sí' obtuvo el 59% de los votos, un año después el cierre de operaciones petroleras en este bloque aún no ha sucedido.

¿Cuáles han sido los impactos de décadas de extractivismo en la población? En la Amazonía, se habla de una pandemia letal de cáncer.



Entre 2010 y 2016, la tasa de mortalidad por cáncer en zonas petroleras alcanzó 534,9 por cada 100.000 habitantes, triplicando la media nacional. Pese a estos datos, en el lugar no existe ni siquiera un hospital especializado para el tratamiento de esta enfermedad.

Medicusmundi Araba, medicusmundi Gipuzkoa, junto con la Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador, han realizado una sistematización titulada *'La salud petrolizada, sistematización de un ecogenocidio en la Amazonía ecuatoriana'*. El estudio recoge los impactos ya constatados que la extracción petrolera ha tenido en la salud de la población amazónica. Charlamos sobre todo esto con **Fernanda Solíz**, Doctora en Salud Colectiva, Ambiente y Sociedad, docente en la Universidad Andina Simón Bolívar e integrante de la Fundación Acción Ecológica de Ecuador ha liderado este estudio.

La industria extractiva está presente en la Amazonía ecuatoriana desde hace más de 50 años. ¿Ha tenido aportes positivos para la zona? ¿Cuál ha sido su impacto?

Los impactos se extienden desde los procesos de ocupación territorial, de despojo, de militarización y criminalización, que determinaron la desaparición de pueblos enteros. Por eso hablamos de un ecogenocidio.

Un primer gran impacto es la mutación del territorio, con procesos de segregación que han ido convirtiendo a comunidades y pueblos indígenas en guetos modernos que ya no necesitan barreras físicas o muros. Están confinados por la contaminación, por la ocupación territorial de la infraestructura petrolera y por la militarización de las zonas. Se iniciaron los conflictos por el territorio, enfrentamientos entre pueblos por la presión de las distintas industrias extractivas que vienen de la mano de otros actores irregulares, como grupos del crimen organizado.

Un segundo nivel de afectación se ve en los modos de producción. De pronto las comunidades ya no pueden vivir de la selva, ni de la agricultura, porque todo está contaminado, y al mismo tiempo dependen de la empresa petrolera como única alternativa económica de sustento.

¿Qué tipo de relaciones se generan entre la empresa petrolera y la población indígena?

Las poblaciones indígenas se ven obligadas a mendigar de las petroleras, con trabajos precarizados. Se genera una dimensión de exposición ya no sólo ambiental, territorial, ecológica, sino de exposición laboral, y es que la gente que está viviendo ahí, los pueblos y las comunidades, no sólo están expuestos a procesos deteriorantes de la salud, sino también en el trabajo, porque van a tener, por un lado, exposición a contaminantes cancerosos, pero por otro lado también a violencia laboral, a chantaje, a explotación, a humillación.

Se genera una estrategia perversa de división comunitaria, de sembrar privilegios para dividir a las comunidades. También afecta a la reproducción social, a cómo se configuran las estructuras de cuidado y crianza de la vida. Las familias y las organizaciones sociales han ido mutando, se establecen mecanismos de crueldad que se utilizan para romper toda posibilidad de organización social y resistencia, de reivindicación del territorio.





Por último, afecta al consumo: al consumo de agua, de alimentos, a la relación que tiene la población con bienes y servicios. Se pierde soberanía alimentaria y también soberanía en salud, porque de pronto las enfermedades que empiezan a aparecer con la industria petrolera son enfermedades que ya no pueden ser curadas por las y los sabios indígenas con fitoterapia, con hierbas, con plantas o con tinturas.

Esto implica, también, un cambio en su relación con la naturaleza.

Por supuesto. La gente ya no se puede bañar en el río, tomar el agua, recoger el agua de la lluvia, sembrar o pescar. Hay muchas restricciones en la relación con la naturaleza. Todo esto finalmente se aterriza, se encarna en los cuerpos humanos y no humanos.

¿En su salud...?

Así es. Aparece una pandemia de cáncer en los cuerpos de fetos, de mujeres embarazadas, de niños y niñas, de personas adultas, de ancianos y ancianas, de pueblos indígenas y colonos. No solo eso, también hay una metástasis generalizada en los cuerpos ecológicos, el agua, las plantas, los animales, los suelos, el aire.

Las formas de enfermar y morir en la Amazonía cambiaron. Antes de esta ocupación territorial, los reportes de salud documentados hacen referencia a enfermedades muy vinculadas con mordeduras y picaduras de animales, con accidentes con armas blancas, producto de la caza, la pesca y la recolección, y sobre todo enfermedades vectoriales. Después, hay un boom de enfermedades infecciosas, consecuencia de la colonización. Y, a día de hoy, tenemos comunidades en las que una de cada cuatro familias tiene una persona enferma de cáncer.

¿Cuáles son las consecuencias de esta situación en las vidas de las mujeres?

Se constata con mucha fuerza la reivindicación del rol de las mujeres indígenas, y especialmente indígenas amazónicas, en los procesos de organización, resistencia y cuidado de la vida y de la naturaleza. La petrolización de los territorios supuso la imposición violenta de otras territorialidades así como el uso de estrategias muy crueles que deshumanizaron a las mujeres y las construyeron como animales de posesión: los trabajadores de las empresas petroleras las podían violar tantas veces como quisieran y de todas las formas que quisieran, con una impunidad que quizás es más dolorosa que los mismos hechos que se registran.

Esa violencia va desde la violencia sexual hasta la criminalización de organizaciones de resistencia. Existe una configuración machista del trabajo, donde los empleos, que de por sí ya son precarios, se ofertan únicamente a los hombres. Las mujeres están excluidas de poder tener ingresos económicos, están excluidas en la toma de decisiones. Se anulan sus voces en la posibilidad de hacer representación política.

Frente a todo esto, ¿qué respuestas se articulan?

Lo bonito es que, pese a ello, todavía existen muchísimas lideresas mujeres encabezando las resistencias, que están llevando varios de los procesos más emblemáticos para el cese de los extractivismos, para disputar otros modelos de buen vivir. Una de ellas, por ejemplo, es Alicia Cahuilla, una de las dirigentes del pueblo waorani que se ha enfrentado al poder, tanto al poder de las organizaciones indígenas y sociales como al poder del Estado y del Gobierno, exigiendo que se escuchen las voces de las mujeres.

LA ABOGADA RESPONDE

OJU



Una persona trabajadora en situación de incapacidad temporal ¿está obligada a comunicar a la empresa su situación de baja laboral?

Con fecha del 5 de enero del 2023, se publicó el Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

Entre las nuevas medidas estipuladas en dicho Real Decreto Ley, se recogía, **con efectos desde el 1 de abril de 2023, la eliminación de la obligación, por parte de la persona trabajadora, de entregar la copia del parte médico de baja a la empresa.**

Es el servicio médico de salud, o en su caso, la mutua o la empresa colaboradora quien remite los datos contenidos en los partes de baja, confirmación y alta al Instituto Nacional de la Seguridad Social, por vía telemática, de manera inmediata, y, en todo caso, en el primer día hábil siguiente al de su expedición.

Y a su vez, el INSS es el encargado de comunicar a la empresa, los datos identificativos de carácter meramente administrativos relativos a los partes médicos de baja, confirmación y alta. A continuación, **la empresa debe transmitir a la Seguridad Social una comunicación con carácter inmediato o como máximo en 3 días hábiles a través de Sistema RED**, a contar desde la recepción de la comunicación de la baja médica, de los datos económicos del parte de baja, eliminándose la obligación de transmitir dichos datos económicos en los partes de confirmación y de alta.

En definitiva, las personas trabajadoras que sufran una baja por incapacidad temporal, ya sea por enfermedad o accidente, dentro o fuera del trabajo, no tienen obligación de entregar a la empresa una copia con el parte de baja por incapacidad temporal elaborado por el personal médico. Tampoco están obligados a presentar parte de confirmación, si la baja persiste y el/la facultativo/a considera necesario alargar la situación de incapacidad temporal.

Desde su entrada en vigor, esta novedad está generando diferencias entre las personas trabajadoras y las empresas, puesto que **en el Real Decreto Ley 1060/2022** no viene reflejada de manera expresa la obligación de avisar a la empresa sobre el inicio de un proceso de incapacidad temporal. Por ello, con carácter general, las personas trabajadoras omiten notificar a la empresa la ausencia en su puesto de trabajo cuando han iniciado un proceso de incapacidad temporal, amparándose en la normativa mencionada. Lo que viene ocasionando problemas y dificultades en la organización empresarial.

Sin embargo, **con fecha del 18 de diciembre de 2023, la Audiencia Nacional dictó una sentencia en relación con esta cuestión**, fallando sobre la demanda interpuesta por el sindicato CGT, mediante la que se pretendía suprimir la obligación de preavisar a la empresa ante la asistencia a una cita médica, así como la comunicación posterior de la baja médica por parte de la persona trabajadora.

La Audiencia Nacional desestima la demanda y destaca que la eliminación de la obligación de entregar la copia del parte médico no exime a la persona trabajadora de informar a la empresa sobre el inicio de un proceso de baja médica. **En concreto señala que “se produce la confrontación del término “justificar” la baja, que continúa realizándose mediante la entrega a la empresa del parte correspondiente por parte de los Servicios Públicos de Salud o Mutuas, con el término “informar” de la misma, en una clara intención de puesta en conocimiento inmediata de un proceso de baja que repercute de forma evidente en la organización del trabajo. No existe duda de que dicha comunicación persigue precisamente evitar perjuicios en esta última (en la empresa), pues la información del inicio del proceso se ha de realizar al “departamento de turnos”, que es quien organiza los mismos para un adecuado cumplimiento de las funciones encomendadas. No se altera de ningún modo la previsión derivada del RD 1060/2022, y de nuevo se complementa con una previsión a nuestro juicio acorde con una adecuada prestación del servicio, sin que se produzca perjuicio alguno para el trabajador.”**

Alude también la sentencia al artículo 5.a) del Estatuto de los Trabajadores, al recoger que “...el preaviso de la ausencia implica el ejercicio del derecho bajo los cánones de la buena fe...” y recuerda que el convenio colectivo aplicable al caso concreto tipifica como falta leve “(n)o comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo por causa justificada; y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó” puesto que “...constata la voluntad de los negociadores de fijar una necesidad de preaviso de una ausencia, distinguiéndose claramente entre la comunicación de la ausencia y la justificación de la misma.”

En definitiva, **resulta recomendable que la persona trabajadora informe a la empresa del inicio de un proceso de incapacidad temporal, viniendo obligado a comunicarlo siempre que el convenio colectivo de aplicación en la empresa así lo establezca**, so pena de resultar sancionado en caso contrario.

Legalización obligatoria del Libro de Actas, del Libro Registro de Socios y del Libro Registro de Acciones.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 14/2013 de emprendedores y en la Instrucción de 12 de febrero de 2015 de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre legalización de libros de los empresarios, **desde el ejercicio 2014 los Libros de Actas de cada ejercicio anual, así como los Libros Registros de Socios y Libros Registros de Acciones** correspondientes a los ejercicios anuales en los que se produzcan modificaciones o variaciones en los mismos, **deberán tramitarse en formato electrónico y presentarse en el Registro Mercantil por vía telemática.**

El plazo para proceder a su legalización será de 4 meses desde el cierre del ejercicio económico del año inmediatamente anterior. Es decir, si el ejercicio se cierra el 31 de diciembre de cada año, el plazo para legalizar los libros sociales finaliza el 30 de abril del año siguiente.

Para su legalización telemática, deberán observarse las siguientes indicaciones:

- Es de aplicación a los libros obligatorios de toda clase, incluidos los Libros de Actas y Socios, respecto de ejercicios cerrados con posterioridad al 31 de diciembre de 2014.
- No podrán legalizarse libros en blanco para su posterior utilización ya sean encuadernados o formados por hojas móviles.
- Tanto las actas de reuniones de los órganos colegiados de las sociedades mercantiles, como las decisiones adoptadas por el socio único en las sociedades unipersonales, deberán reflejarse en soporte electrónico y ser presentados de forma telemática para su legalización dentro de los cuatro meses siguientes al cierre del ejercicio social.
- Los Libros Registros de Socios o de Acciones Nominativas, se legalizarán únicamente cuando se produzca algún cambio en su contenido.

¿Se puede contratar nuevamente a una persona trabajadora despedida anteriormente con abono de la indemnización correspondiente?

Con carácter general y teniendo en cuenta la legislación laboral, **no existe ninguna norma que impida que una empresa vuelva a contratar a una persona trabajadora que despidió en el pasado.**

No obstante, existe un **aspecto importante a tener en cuenta**, como es la **incidencia fiscal** que puede derivarse **para la persona trabajadora despedida** que es **contratada nuevamente, con motivo de la indemnización por el cese laboral** percibida por su parte:

La normativa reguladora del **Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas considera como renta exenta las indemnizaciones por despido o cese del trabajador**, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias y, siempre que no exceda de 180.000 €.

Sin embargo, **el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, condiciona el disfrute de la exención de la indemnización en cuestión, a la real y efectiva desvinculación del trabajador con la empresa. Y se presume, salvo prueba en contrario, que no se da dicha desvinculación cuando en los tres años siguientes al despido o cese, la persona trabajadora vuelva a prestar servicios en la misma empresa o en otra empresa vinculada a aquélla.**

En base a este último artículo, se concluye, **por tanto**, que **aquella persona trabajadora que fue despedida en el pasado, percibiendo la indemnización correspondiente por el despido, si vuelve a ser contratada por la empresa que le cesó, antes de transcurridos 3 años desde el despido, viene obligada a tributar por la indemnización percibida en su IRPF, como rendimiento del trabajo. Salvo que pueda demostrar y acreditar con los medios que considere oportunos, que si existió tal desvinculación.**



asle **Eragina duten enpresak**

17 enpresa-eremu berrak eragintza eta enpresa-eremuek 17 sektore.

17x17

Empresas con impacto

El compromiso de la contribución de 17 Sociedades Civiles al Plan Regional de Desarrollo Sostenible

3 **OSASUNA ETA ONGIZATEA**
Osasuna eta ongizatea

4 **KALITATEZKO HEZKUNTZA**
Kalitatezko hezkuntza

5 **GENERO BERDINTASUNA**
Genero berdintasuna

8 **LAN DUNA ETA HAZKUNDE EKONOMIKOA**
Lan duna eta hazkunde ekonomikoa

9 **INDUSTRIA, INNOBACIÓI INFRAESTRUKTURA**
Industria, innovación e infraestructura

10 **DESBERDINTASUNAK MURRITZEOA**
Desberdintasunak murrizteoa

17 **HELBURUAK LORTZEKO AIANTZAK**
Helburuak lortzeko aiantzak

asle

www.asle.es

48009 **Bilbao**
Obispo Orueta, 1. 1º
Tel.: 94 435 47 30
e-mail: asle@asle.es

20006 **Donostia-San Sebastián**
Pº Árbol de Gernika, 24 bajo
Tel.: 943 44 58 69
e-mail: asle-ss@asle.es

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