

ENCUENTROS DE
GOBERNANZA PARA
COMPARTIR LO QUE
FUNCIONA

EL VICELEHENDAKARI
VISITA KL: SOCIEDAD
LABORAL E INCLUSIÓN
EN PRIMERA PERSONA

DIPUTACIÓN FORAL
DE GIPUZKOA
ESCUCHA DE CERCA
A LAS SOCIEDADES
LABORALES

181 Maizta
2025
Mayo

Gatza

Lan Sozietateen eta
Enpresa Partehartuen
aldizkaria

Revista de las Sociedades
Laborales y Participadas
de Euskadi

asle

asle.es



**Encuentro
que construye
futuro:
Asamblea
General 2025**

asle



**Empresas más
equitativas, más
participativas,
más sostenibles,
mejores.**

The image features a blue-tinted background with a microphone and a laptop. In the foreground, a white box contains the ASLE logo, which consists of the letters 'a' and 'le' in black and 'SLE' in red. The microphone is positioned diagonally, and the laptop is partially visible behind the box.

asle

0

Index

2

**Azken
berriak
Últimas
novedades**

8

- ¡Gatza se transforma!
Nueva etapa para la revista
Gatza: diseño renovado
y visión actualizada

- Enpresa berriak

- Izaskun Ibarretxe, nueva incorporación al equipo de ASLE

1

**Editoriala
Editorial**

6

3

Proiektuak Proyectos

12

- Programa Landartu: Impulsando el Futuro de Nuestras Empresas con Fortaleza y Sostenibilidad
- Ekingiza: Un viaje de emprendimiento en equipo con impacto social llega a su fin, dejando huella en Bizkaia

4

Ekitaldiak eta aurke- zpenak Eventos y presentacio- nes

16

- Juntas para impulsar el relevo generacional empresarial. Programa Eskualdatuz
- La Nueva Era del Trabajo: Una conversación imprescindible para las Sociedades Laborales
- La formación financiera nunca es un plan B

5

Informazioa Información

24

- Una Asamblea que nos conecta, nos inspira y nos impulsa

6

Instituzionala Institucional

32

- Visita del Departamento de Hacienda Foral de Gipuzkoa a empresas asociadas a ASLE: un reconocimiento al modelo participativo
- Una visita institucional que pone en valor el modelo de sociedad laboral de KL katealegia
- Convenio firmado con la Fundación Vital

7

Konpromisoa Compromiso

40

- Euskaraldia. ASLEk euskararekiko konpromisoa indartu du Euskaraldian parte hartuz
- Konpromisoa. Un compromiso compartido con la Agenda 2030
- Emergencias humanitarias: millones de niños y niñas en riesgo

8

Konsultategi juridikoa Consultorio jurídico

46

- La abogada responde

Editoriala Editorial

Ongizate-egoeraren absentismoa eta iraunkortasuna: gogoeta saihetsezina

Laneko absentismoari buruzko debatea gero eta presenteago dago agenda publikoan, baina ez zaio beti heltzen behar bezalako zorroztasun eta seriotasunarekin. Duela egun gutxi batzuk, telebista-programa bat ikusten aritu nintzen, non hainbat tertuliakide Espainiako fenomeno horri buruz eztabaidatzen ari ziren. Elkarrizketa informatu eta eraikitzailea izan behar zuenak aurreiritziz beteriko eta datu objektiborik gabeko ikuskizun populista izaten amaitu zuen. Haatik, ASLEn ez zaigu iruditzen sinplifikazioetarako eta konfrontazio antzuetarako moduko gaia denik. Absentismoa ez da zintzoen eta gaiztoen, presioa egiten duten enpresen edo gehiegikeriaz jarduten duten langileen kontu bat. Bere sakontasun osoan ulertu behar dugun errealitate konplexu baten sintoma bat da, eraiki dugun gizarte-ereduari benetan eusteko asmoa badugu behintzat. Izan ere, oinarrian dagoen galdera deserosoa da, baina beharrezkoa: erregistratzen ari garen absentismo-mailekin, manten al dezakegu egungo ongizate-estatua?

Absentismo y sostenibilidad del estado de bienestar: una reflexión ineludible

El debate sobre el absentismo laboral está cada vez más presente en la agenda pública, pero no siempre se aborda con el rigor y la seriedad que merece. Hace apenas unos días, escuchaba de fondo un programa de televisión en el que varias personas tertulianas discutían sobre este fenómeno en España. Lo que debería haber sido una conversación informada y constructiva, terminó derivando en un espectáculo populista, plagado de juicios sin base y carente de datos objetivos. En ASLE creemos que este no es un tema para simplificaciones ni confrontaciones estériles. El absentismo no es una cuestión de buenos contra malos, de empresas que presionan o personas trabajadoras que abusan. Es, más bien, el síntoma de una realidad compleja que debemos comprender en toda su profundidad, si realmente aspiramos a sostener el modelo de sociedad que hemos construido. Porque la pregunta de fondo es incómoda pero necesaria: ¿podemos mantener el actual estado de bienestar con los niveles de absentismo que estamos registrando?

**erregistratzen ari garen
absentismo-mailekin, manten
al dezakegu egungo ongizate-
estatua?**

**¿Podemos mantener el actual
estado de bienestar con los
niveles de absentismo que
estamos registrando?**

Datuak hor daude. Eta askotan iskin egiten bazaio ere argi eta garbi hitz egiteari, bai sektore publikoak eta bai sektore pribatuak absentismoak gorakada kezkagarria izan duela erakusten dute. Administrazio batzuetan, % 20tik gorakoak dira tasak, eta enpresa-eremuan, nahiz eta ehunekoa zifra horretara iritsi ez, goranzkoa da joera. Errealitate horren atzean, hainbat faktore topatu genitzake: biztanleria aktiboa zahartzea, lan-merkatuan emakume gehiago sartzea, ABERen osagarriak, antolakunde-kulturaren bilakaera, egungo gizartearen lanak duen zentzua, lehen mailako arretako medikuak eta antolamendua, lurralde bakoitzeko ikuskatzaile-kopurua eta batik bat pandemiaren ondoren aldatu egin diren beste aldagai asko.

Erronka, beraz, ez da errudunak bilatzea. Erronka kolektiboa da: eredu ekonomiko eta sozial jasangarri bat bermatzeko, gure baliabideak eta gure eskubideak modu arduratsuan nola kudeatu beharko genituzkeen galdetzean datza. Izan ere, ekonomia funtzionalik gabe eta lanarekin konprometitutako pertsonarik gabe, nekez eutsi ahal izango diegu osasun eta hezkuntza publikoei, pentsio-sistemari, gastu sozialari, azpiegituretako inbertsioari eta gure enpresen lehiakortasunari; hots, sostengu publikoaren oinarriari. Botere publikoek funtsezkoa den ardura bat daukate: errua egozteari lotutako diskurtso errektiboa atzean utzi, eta diagnostiko partekatua egiteko eta konponbideak bilatzeko espazioak sortzea. Baina enpresek eta langileek ere jarrera bat hartu behar dugu. Lehenengoez, entzutean, gardentasunean eta parte-hartzean oinarritutako erakunde-kulturak sustatuz. Bigarrenek, lanaren balioa aitortuz; ez bakarrik diru-iturri gisa, baizik eta gure bizitza-proiektu kolektiboaren funtsezko zati gisa, balioan jartzeko galdu arte itxaron gabe.

Izan ere, enpresa sendoeekin eta pertsona konprometituekin bakarrik bermatu ahal izango dugu ongizate-estatua ez dela ahituta dagoen herentzia bat, baizik eta etorkizuneko belaunaldiari eskaini ahal izango diegun legatu bizia.

Los datos están ahí. Y aunque a menudo se elude hablar de ellos con claridad, apuntan a un incremento preocupante del absentismo en sectores tanto públicos como privados. En algunas administraciones, las tasas superan el 20%, y en el ámbito empresarial, aunque no se alcanza esa cifra, la tendencia también es creciente. Esta realidad está atravesada por múltiples factores: envejecimiento de la población activa, mayor incorporación de mujeres al mercado laboral, complementos de IT, evolución de la cultura organizacional, sentido del trabajo en la sociedad actual, personal médico y organización en la atención primaria, número de personas inspectoras por territorio, y muchas otras variables que se han visto alteradas, sobre todo, tras la pandemia.

El reto, por tanto, no es buscar culpables. El reto es colectivo: consiste en preguntarnos cómo gestionar nuestros recursos y nuestros derechos con responsabilidad, para garantizar un modelo económico y social sostenible. Porque sin una economía que funcione y unas personas comprometidas con su trabajo, difícilmente podremos sostener la sanidad y educación públicas, el sistema de pensiones, el gasto social, la inversión en infraestructuras o la competitividad de nuestras empresas, que son la base del sostenimiento público. Los poderes públicos tienen una responsabilidad clave: dejar atrás el discurso reactivo de la culpabilización y generar espacios para el diagnóstico compartido y la búsqueda de soluciones. Pero también las empresas y las personas trabajadoras debemos posicionarnos. Las primeras, promoviendo culturas organizacionales basadas en la escucha, la transparencia y la participación. Las segundas, reconociendo el valor del trabajo no solo como fuente de ingresos, sino como parte esencial de nuestro proyecto colectivo de vida, sin esperar a su pérdida, para ponerlo en valor. Porque solo con empresas fuertes y personas comprometidas podremos garantizar que el estado de bienestar no sea una herencia agotada, sino un legado vivo que podamos ofrecer a las generaciones futuras.

¡Gatza se transforma! Nueva etapa para la revista Gatza: diseño renovado y visión actualizada



¡Descubre la nueva Gatza! Una revista con la energía que necesitas para seguir construyendo juntas y juntos nuestro futuro.

Como ves, tienes en tus manos un nuevo diseño de la revista Gatza. Desde ASLE, hemos dedicado estos últimos meses a crear un diseño más moderno y una línea editorial pensada especialmente para ti.

Con un estilo visual renovado, donde el blanco y los colores frescos son protagonistas, buscamos que leer Gatza sea una experiencia ágil y muy agradable. Pero el cambio va mucho más allá de la estética: queremos hablar tu idioma, con un tono positivo y cercano, para que sientas que formas parte de nuestra comunidad: dinámica, activa y en constante crecimiento.

Nuestro objetivo es claro: que Gatza sea tu revista de referencia, ese espacio donde encuentres ideas que te inspiren y te sientas realmente conectado con otras personas que comparten tus inquietudes y valores dentro del mundo de las Sociedades Laborales y Empresas Participadas. Queremos ser el nexo que une a nuestra comunidad, impulsando en equipo un futuro mucho más colaborativo y lleno de oportunidades.

Enpresa berriak



HAZIA

HAZIA somos Nerea Cavero y Laura Moya, consultoras expertas en Seguridad Alimentaria, que en 2014, decidimos sumar nuestras fuerzas y crear una empresa para asesorar a la industria alimentaria y al canal HORECA.

Hoy en día, con más de 15 años de experiencias ganadas, acompañadas de un equipo inmejorable, nos dedicamos en cuerpo y alma a nuestros clientes. Desde el asesoramiento en la apertura de establecimientos, hasta ayudar en el día a día ofreciendo las herramientas necesarias para poder garantizar la Seguridad Alimentaria en las empresas.

La Consultoría es el alma mater de nuestra empresa, de donde nace todo nuestro esfuerzo para conseguir que nuestros servicios sean cada vez más efectivos a todas las necesidades que nos plantean nuestros clientes. En este área ayudamos a nuestros clientes

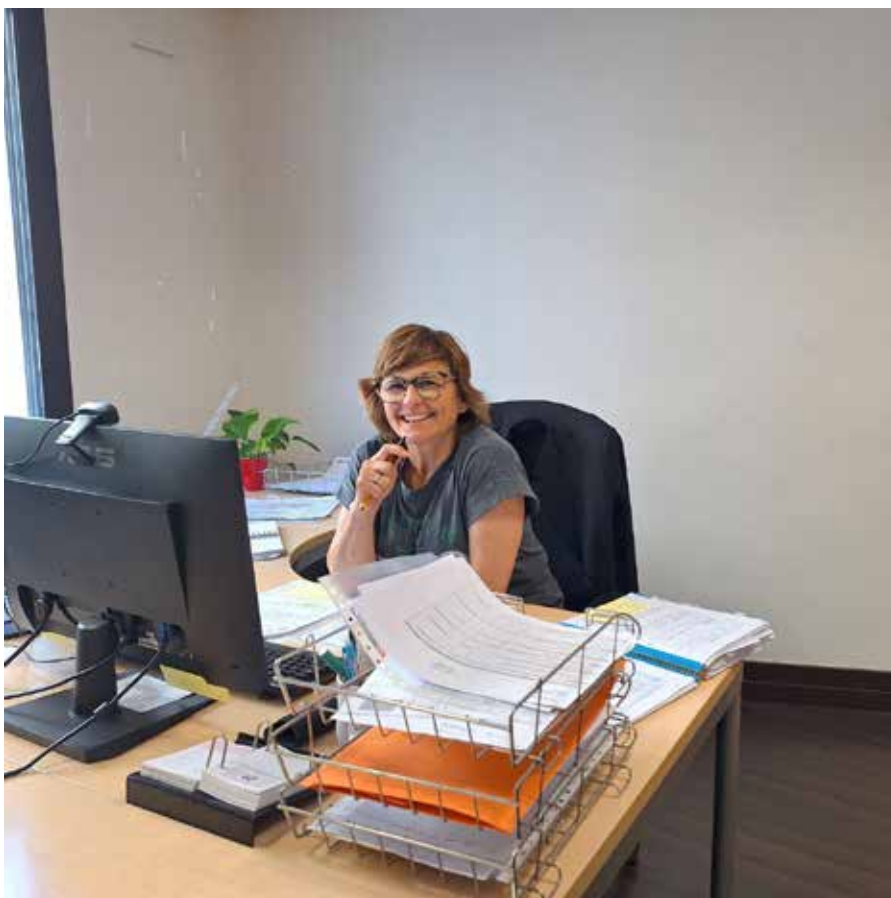
con el cumplimiento de requisitos sanitarios, Sistemas de autocontrol APPCC, auditorías internas, gestión de autorizaciones sanitarias, Registro General Sanitario de Empresas Alimentarias (RGSEAA y REACAV), etc. Acompañando a este servicio impartimos también formación en Higiene y Seguridad alimentaria, indispensable para toda organización.

En HAZIA apostamos por la innovación, por eso hemos desarrollado un programa propio de gestión de alérgenos llamado HAZIAPP, con el que las industrias alimentarias pueden tener controlados todos los alérgenos de sus platos y productos.

Si tienes una empresa alimentaria, contáctanos y estaremos encantadas de decirte cómo podemos ayudarte.

Email: info@hazia.net
Teléfono: 669 974 593

Izaskun Ibarretxe, nueva incorporación al equipo de ASLE



Desde febrero damos la bienvenida a Izaskun Ibarretxe, quien se ha unido recientemente a nuestra oficina para aportar su experiencia e ilusión.

Izaskun, ¿hablamos sobre tu formación y experiencia profesional?

"Soy diplomada en Relaciones Laborales por la UPV/EHU. Mi trayectoria profesional se ha desarrollado principalmente en Decathlon, donde durante cerca de dos décadas gestioné diversas responsabilidades dentro del área de personal en sus centros de Max Center, Megapark y Berango."

¿Conocías ASLE antes de esta nueva etapa profesional?

"Aunque ASLE tiene una presencia importante en nuestro entorno, no la conocía directamente hasta que surgió esta oportunidad. Sin embargo, la propuesta y la labor de la

Me he encontrado con un equipo muy profesional y un ambiente de trabajo colaborativo, donde me siento cómoda para preguntar y seguir aprendiendo

Asociación despertaron mi interés desde el primer momento."

Comentas que la oferta te resultó atractiva. ¿Qué funciones de las que actualmente desempeñas fueron las que más te motivaron a unirse a ASLE?

"El proyecto que me presentó Jone me pareció muy interesante. La oportunidad de desarrollarme como técnica en el departamento laboral, trabajando en la gestión de nóminas, seguros sociales e impuestos para las empresas asociadas, es un reto que me atrajo mucho. Además, la cercanía que percibí en la entrevista fue un factor importante."

Tras estas primeras semanas en ASLE, ¿qué primeras impresiones te has llevado del equipo y la organización?

"Mi primera impresión es muy positiva. Me he encontrado con un equipo muy profesional y un ambiente de trabajo colaborativo,

donde me siento cómoda para preguntar y seguir aprendiendo. Destaco la gran acogida que he recibido por parte de todos, especialmente el apoyo de Amaya Urquiaga en este inicio."

Y fuera del ámbito laboral, ¿qué aficiones te gustaría compartir con nuestros lectores?

"Soy una persona activa y disfruto mucho del deporte, especialmente jugando al pádel con mis amigos y amigas. También me gusta ir al gimnasio y relajarme paseando con mi perrita. Por supuesto, pasar tiempo con mi familia y amigos es algo que valoro mucho en mi día a día."

Eskerrik asko y bienvenida
Izaskun

Programa Landartu: Impulsando el Futuro de Nuestras Empresas con Fortaleza y Sostenibilidad



Fruto de nuestra última reflexión estratégica hemos recogido y analizado información de nuestras asociadas identificando sus necesidades, los problemas a los que se enfrentan y que condicionan su pervivencia a largo plazo y los motivos que dificultan su consolidación futura.

Entre las necesidades detectadas en las empresas para mejorar su competitividad destacamos la existencia de problemas de gestión, entendido como inexperiencia en gestión empresarial, ausencia de cultura financiera, lo que puede llevar a las personas socias a tomar decisiones equivocadas y a tener problemas de planificación y ejecución.

A partir de esta reflexión y para dar respuesta a la misma ASLE define LANDARTU (Lana Indartuz) "Fortalecimiento y Consolidación" buscando ofrecer a las empresas un servicio de apoyo directo y asistencia técnica en áreas clave como el control económico-financiero, marketing, estrategia, eficiencia operativa y la mejora de la cultura empresarial.

En ASLE, nuestro propósito es claro "contribuir a la transformación social mediante un modelo de empresa más participativo, equitativo y sostenible", nuestra misión es representar y fomentar a las sociedades laborales y empresas participadas en Euskadi, impulsando su creación, desarrollo y consolidación, y nuestra visión es ser el referente en Euskadi y un actor clave en el movimiento global de la empresa participada.

Este proyecto cuenta con un horizonte de apoyo de 36 meses (2025-2027), y a través del mismo se potenciarán las competencias de las personas trabajadoras y se robustecerá la gestión empresarial, ayudando a superar los desafíos de resiliencia y crecimiento que enfrentamos en el dinámico entorno actual.

Es importante destacar que desde ASLE no estamos solos en este proyecto, el Fondo Social Europeo Plus, a través de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES), en su calidad de organismo intermedio del programa EFESO, cofinancia este proyecto LANDARTU, y que tiene como objetivo “Apoyar el crecimiento, fortalecimiento y consolidación de entidades y empresas de economía social.”

¿Qué servicios ofrece LANDARTU a cada empresa que participe?

LANDARTU se estructura en tres servicios principales, sin coste para la empresa, diseñados para trabajar de manera coordinada y ofrecer un ciclo completo de intervención:

Consideramos que tan importante como crear nuevas empresas, es asegurar la sostenibilidad a largo plazo de las que ya existen, persiguiendo de esta forma:

- Fortalecer el ecosistema empresarial de la Economía Social, proporcionando a nuestras empresas los recursos y el apoyo necesario para afrontar los retos con éxito.
- Apostar por empresas con una larga vida, que generen valor de manera sostenible.
- Apuntalar la consolidación de las sociedades laborales a través de un acompañamiento integral en la gestión, la capacitación y la implementación de medidas de fortalecimiento.
- LANDARTU aborda problemas

LANDARTU es una oportunidad única para fortalecer nuestras empresas asociadas, impulsar su crecimiento y asegurar su sostenibilidad en el futuro



críticos que muchas de nuestras empresas enfrentan, como la falta de recursos propios, las dificultades para alcanzar una dimensión óptima y la necesidad de un apoyo continuo en su desarrollo. Nuestro enfoque integral combina el diagnóstico, la formación y la implementación de herramientas específicas para impulsar la competitividad y la sostenibilidad de cada empresa.

Tenemos el convencimiento de que LANDARTU es una oportunidad única para fortalecer nuestras empresas asociadas, impulsar su crecimiento y asegurar su sostenibilidad en el futuro. Invitamos a nuestras empresas asociadas a sumarse a este proyecto y a trabajar juntas para construir un futuro más próspero, participativo y equitativo.

¡Participa en LANDARTU!

Ekingiza: Un viaje de emprendimiento en equipo con impacto social llega a su fin, dejando huella en Bizkaia



El 17 de diciembre de 2024 arrancaba Ekingiza, una iniciativa impulsada por ASLE, con la colaboración de Aldalan y el respaldo del departamento de empleo, cohesión social e igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia. Su objetivo: acompañar a aquellas personas con inquietud emprendedora en el desarrollo de proyectos con un fuerte componente social.

Tras varios meses de intenso trabajo y colaboración, el programa Ekingiza llegó a su culminación el pasado 31 de marzo, dejando tras de sí una valiosa experiencia para las 12 personas participantes que se sumaron a esta aventura. A lo largo del programa, estas emprendedoras y emprendedores en potencia no solo recibieron una completa capacitación en competencias clave para el desarrollo de sus ideas, sino

que también se beneficiaron de la creación de importantes contactos y del acceso a la extensa red emprendedora de Bizkaia.

Ekingiza se concibió como un espacio de trabajo en equipo, donde la innovación y la experimentación eran pilares fundamentales. Las personas participantes tuvieron la oportunidad de explorar nuevas formas de generar ideas y proyectos, avanzando hacia un emprendimiento en equipo y un empleo de calidad.

Para conocer de primera mano el impacto de Ekingiza, te invitamos a escanear el código QR y escuchar las inspiradoras historias de quienes vivieron el programa en primera persona.

Si bien este artículo ofrece una visión general del cierre del programa, los testimonios en

La finalización de Ekingiza marca un hito importante en el fomento del emprendimiento social en Bizkaia

vídeo te permitirán comprender la transformación y el impulso que Ekingiza brindó a estas 12 personas emprendedoras, quienes ahora comienzan a dar un rumbo concreto a sus proyectos con el bagaje de conocimientos y la red de contactos construida durante esta experiencia. La finalización de Ekingiza marca un hito importante en el fomento del emprendimiento social en Bizkaia, sembrando la semilla de futuras iniciativas que sigan impulsando la triple transición hacia un modelo económico más justo, sostenible y generador de empleo de calidad.





Juntas para impulsar el relevo generacional empresarial.

Programa Esku-aldatuz

La jornada organizada por la Mancomunidad de Debagoiena y celebrada en Arrasate subraya la importancia de anticipar la sucesión para garantizar la continuidad, el empleo y el arraigo de las empresas en la comarca.

El pasado 7 de marzo, Arrasate acogió una jornada estratégica organizada por la Mancomunidad de Debagoiena, en colaboración con ASLE. El encuentro reunió a un público diverso, incluyendo técnicos y técnicas de los ayuntamientos de la comarca, representantes de asesorías y otros agentes clave del tejido socioeconómico local. El propósito fundamental fue abordar uno de los mayores retos para la sostenibilidad económica de la región: el relevo generacional y la transmisión de empresas.

La preocupación es creciente ante el escenario de jubilación de muchos propietarios y propietarias de empresas locales y la frecuente falta de un plan de sucesión claro. Esta situación entraña riesgos significativos como el cierre de negocios viables, la deslocalización de la actividad productiva y la consecuente pérdida de puestos de trabajo, afectando directamente al bienestar económico y social de Debagoiena.

Esku-aldatuz: Una respuesta concreta al desafío del relevo
En este marco, ASLE presentó el programa ESKU-ALDATUZ, una herramienta práctica diseñada para acompañar a las empresas en este proceso crítico. La iniciativa, desarrollada por ASLE dentro del Programa FSE+ País Vasco 2021-2027 y financiada por el Gobierno Vasco y la Unión Europea, ofrece asesoramiento y acompañamiento integral y gratuito. Está dirigido específicamente a aquellas empresas que se enfrentan a una

transición, ya sea por la jubilación de su propiedad o por una decisión de venta.

Jone Nolte, gerenta de ASLE, y Anabel Yoldi, responsable de la delegación de Gipuzkoa, expusieron los detalles del programa. Ambas enfatizaron la importancia vital de la anticipación en la gestión de estos procesos y la necesidad de contar con un apoyo experto y personalizado. ESKU-ALDATUZ se adapta a la realidad concreta de cada empresa mediante un enfoque metodológico estructurado en tres fases clave:

1. Análisis y alternativas: Se evalúa la situación de partida y se definen las diferentes opciones viables para la transmisión.
2. Negociación y creación: Se brinda asesoramiento experto durante las negociaciones y en la configuración del nuevo proyecto empresarial.

3. Consolidación: Se acompaña al nuevo proyecto en sus primeros pasos para asegurar su viabilidad y sostenibilidad a largo plazo.

El objetivo final es garantizar una transición ordenada y exitosa que asegure la continuidad del negocio, el mantenimiento del empleo y el fuerte arraigo territorial de las empresas.

Una alianza estratégica por Debagoiena

La jornada no solo sirvió para presentar ESKU-ALDATUZ, sino también para visibilizar y reforzar la colaboración fundamental entre ASLE y la Mancomunidad de Debagoiena, representada por su Agencia de Desarrollo Comarcal. La presidenta de la Mancomunidad, Dorleta Elkorobarrutia, inauguró el evento destacando la necesidad imperiosa de "trabajar conjuntamente para garantizar

El objetivo final es garantizar una transición ordenada y exitosa que asegure la continuidad del negocio, el mantenimiento del empleo y el fuerte arraigo territorial de las empresas

la continuidad de las empresas locales y preservar los puestos de trabajo". El gerente de Debagoiena, Koldo Azkoitia, por su parte, explicó el valor de esta cooperación y de programas de acompañamiento como el presentado.

La Agencia Comarcal juega un rol esencial como socio estratégico. Su profundo conocimiento del tejido empresarial local y su cercanía con los ayuntamientos y otros agentes la convierten en una pieza clave para la difusión del programa, la identificación de empresas candidatas y el seguimiento efectivo de los procesos de relevo en Debagoiena. Se puso de manifiesto el convencimiento compartido de que el trabajo conjunto es la única vía para abordar con éxito un reto de tal magnitud.



La Nueva Era del Trabajo: Una conversación imprescindible para las Sociedades Laborales



La reciente Asamblea General de ASLE fue el escenario para una profunda reflexión sobre el futuro del trabajo, liderada por José Luis del Val, experto en la intersección entre la ingeniería industrial y la informática. Bajo el título "La nueva era del trabajo: digitalización, IA y nuevas formas de trabajar", su ponencia exploró cómo las transformaciones tecnológicas están redefiniendo el panorama laboral y las oportunidades que esto representa para las Sociedades Laborales. En un contexto de rápida evolución, donde la digitalización y la inteligencia artificial (IA)

se presentan como fuerzas disruptivas, las empresas que priorizan a las personas y la colaboración tienen una oportunidad única para liderar el cambio. José Luis del Val compartió su visión sobre cómo las Sociedades Laborales, con su enfoque en valores colaborativos y participativos de las personas trabajadoras, pueden aprovechar estas tecnologías para construir un futuro del trabajo más humano y sostenible. A continuación, presentamos algunos de los puntos clave de su intervención, en formato de entrevista, para inspirar la

La paradoja es que cuanto más avanzan las máquinas, más valiosas se vuelven las cualidades humanas

reflexión y la acción en nuestras empresas asociadas:

En tu opinión, ¿cuál será el cambio más significativo que traerán la digitalización y la inteligencia artificial en los próximos años? ¿Cómo deberían prepararse las Sociedades Laborales

El mayor cambio no es tecnológico, es cultural. Estamos ante un giro de mentalidad: pasamos de controlar a co-crear con sistemas inteligentes, de planificar a adaptarnos. No se trata sólo de incorporar herramientas, sino de repensar cómo tomamos decisiones, cómo generamos valor y cómo damos sentido al trabajo.

Para las sociedades laborales, el cambio más significativo será probablemente la capacidad de combinar la automatización con una gobernanza más participativa, ágil y basada en datos. Prepararse para esta nueva era implica invertir no solo en tecnología, sino en formación continua, cultura digital y capacidades analíticas. Es esencial desarrollar una

mentalidad adaptativa y una visión estratégica sobre cómo estas herramientas pueden reforzar el proyecto colectivo que define a las Sociedades Laborales.

En definitiva, no se trata de saberlo todo, sino de moverse, estar despiertos y despiertas y tener el coraje de experimentar. El futuro no se predice: se construye.

¿Qué nuevas oportunidades pueden ofrecer la digitalización y la IA en términos de eficiencia, innovación o incluso la creación de nuevos modelos de negocio para las Sociedades Laborales?

Estamos ante una especie de "segunda oportunidad" para hacer las cosas mejor. La IA nos permite actuar con mayor rapidez, sí, pero también de manera más inteligente a la hora de enfocar los problemas. Puede ayudarnos a diseñar productos más personalizados, procesos más sostenibles y modelos de negocio más inclusivos.

Pero cuidado: la verdadera innovación no viene de la tecnología en sí, sino de cómo

la combinamos con una mirada humana, ética y creativa. Si sabemos unir propósito y tecnología, podemos transformar no solo nuestras organizaciones, sino también el impacto que generamos en nuestro entorno.

En un contexto de creciente automatización, ¿cómo podemos asegurar que el factor humano siga siendo un pilar fundamental en las nuevas formas de trabajar dentro de las Sociedades Laborales? ¿Qué papel jugarán las habilidades blandas en este nuevo escenario para las personas que forman parte de estas empresas?

La paradoja es que cuanto más avanzan las máquinas, más valiosas se vuelven las cualidades humanas. Escuchar, colaborar, interpretar, improvisar, imaginar futuros posibles, habilidades que ninguna IA puede replicar completamente. Las llamadas "habilidades blandas" son, en realidad, habilidades críticas. Aquí las sociedades laborales tienen mucho que aportar. Al estar basadas en la participación activa, la corresponsabilidad y en un fuerte compromiso colectivo, están especialmente bien posicionadas para poner en valor lo humano en el centro del trabajo. Si hay un modelo que puede demostrar que se puede innovar sin perder el alma, es este. Las habilidades blandas no son un "extra": son la base para que estos entornos colaborativos funcionen y se adapten con éxito a los nuevos tiempos.

Mi intención al participar en la Asamblea no fue ofrecer

4



respuestas definitivas, sino más bien encender preguntas poderosas en la mente de cada persona asistente. Quise compartir ideas que provocaran reflexión, mostrar las tendencias emergentes y generar una sacudida positiva que impulsara a la acción. En el panorama actual, las organizaciones que prosperen no serán necesariamente las más grandes o las más digitalizadas per se, sino aquellas que demuestren una comprensión profunda del cambio y se atrevan a actuar con un propósito claro y alineado con sus valores. Y en este contexto, la economía social –con su foco en las personas, en el propósito y en el largo plazo– tiene mucho que decir. Tiene el potencial no solo de adaptarse a la transformación digital, sino de liderarla desde una perspectiva diferente, más

humana y más sostenible. Es crucial que las Sociedades Laborales, como se enfatizó en la presentación, comprendan la velocidad y el crecimiento exponencial de los cambios tecnológicos. No podemos pensar de forma lineal en un mundo que avanza exponencialmente. Debemos ser ágiles, adaptables y estar dispuestas a experimentar para no quedarnos atrás. Además, es fundamental abordar los riesgos éticos asociados a la IA, como el sesgo y la desinformación, y promover un uso responsable de estas tecnologías. Si esta ponencia ha logrado despertar una sola reflexión útil o generar una conversación enriquecedora en vuestras empresas, habrá cumplido su cometido. Os invito a seguir explorando cómo construir este

futuro del trabajo de una manera que fortalezca los principios y el impacto positivo de las Sociedades Laborales.

Conclusiones:

La ponencia de José Luis del Val en la Asamblea General de ASLE nos recordó que la nueva era del trabajo representa tanto un desafío como una oportunidad para las Sociedades Laborales. Al abrazar la transformación digital desde sus valores, estas empresas pueden no solo adaptarse al cambio, sino también liderarlo, construyendo un futuro del trabajo más participativo, sostenible y equitativo.



Desde ASLE queremos ayudarte a impulsar el éxito y la evolución de tu Sociedad Laboral. Por eso, hemos diseñado un completo bloque de sesiones de trabajo para construir, junto a otras Sociedades Laborales, un modelo de gobernanza efectivo.

Dirigido a las personas de los Consejos de Administración y Equipos Directivos.

SESIÓN 1: ¿Quieres construir el mejor consejo de administración?

En esta sesión, veremos cómo crear un Consejo de Administración (CCAA) sólido y eficiente. Desde la elección de

las personas candidatas hasta la implementación de un sistema de renovación dinámico.

SESIÓN 2: ¿Te gustaría que las reuniones sean más eficientes?

Aprende a optimizar tus reuniones del CCAA, definiendo los temas clave y dominando la gestión de conflictos para impulsar decisiones efectivas y un ambiente colaborativo.

SESIÓN 3: ¡Sienta las bases de una cultura que inspira y comunica transparentemente!

Descubre cómo comunicar eficazmente las decisiones del CCAA y desarrollar una cultura organizacional sólida que impulse a tu equipo.

Las sesiones contarán con casos prácticos de otras empresas. Horario de 9:30 a 13:30.

Para inscribirte y consultar las fechas escanea este código:



¡No dejes pasar esta oportunidad de impulsar el futuro de tu Sociedad Laboral!



La formación financiera nunca es un plan B



Isabel González
Formación Elkargi

En un entorno empresarial cada vez más cambiante, y competitivo, la formación financiera se ha convertido en un elemento estratégico para la supervivencia y el crecimiento de las empresas, especialmente para los proyectos más pequeños, ya que siempre son más vulnerables.

En el ámbito de las sociedades laborales y participadas asociadas a ASLE, encontramos un número importante de micro y pequeñas pymes. Por su composición y los valores que las guían, su crecimiento en empleo es sólido y su capacidad de recuperación supera a la media. Son adaptativas y puede que más, respecto a proyectos de similar tamaño.

Es precisamente por esta razón, porque son proyectos centrados en las personas, donde las organizaciones, no solo buscan sostenibilidad económica, sino también impacto social en la medida en que promueven un empleo estable y de calidad, favorecen el desarrollo de la economía local y una mejor redistribución de la riqueza, es por lo que deben ser cada día más resilientes.

Y aquí es donde entran las finanzas y una adecuada gestión

El conocimiento financiero posibilita tomar decisiones con datos reales y no basarse en intuiciones

económico-financiera de estas. Son importantes porque además de garantizar la viabilidad del proyecto, logran maximizar la su contribución al bienestar social que persiguen este tipo de proyectos.

Las finanzas no son exclusivas de las y los profesionales financieros. Tener conocimientos básicos ayuda a saber si un negocio está ganando dinero, si una inversión vale la pena o si la empresa puede quedarse sin dinero para pagar sus gastos. Permite entender cómo influyen los costes fijos y variables en el funcionamiento del negocio. ¿Cómo calcular el punto en el que se empieza a ganar dinero? ¿qué implica tener más o menos deudas?...

En resumen, el conocimiento financiero posibilita tomar decisiones con datos reales y no basarse en intuiciones. La salud financiera de una empresa no se construye únicamente con buenas intenciones, intuición empresarial o una cifra atractiva de facturación. Por eso, es tan importante la formación financiera.

Cuando un proyecto cuenta con profesionales formados en finanzas, su capacidad para anticiparse, adaptarse y tomar decisiones acertadas mejora sustancialmente. Decisiones del día a día que fortalecen la proyección futura.

Tal vez por esta razón, el curso de formación financiera con

mayor éxito, de todos los que ofrecemos desde Elkargi, es el reconocido curso **“Finanzas para la gestión”** y que estamos actualmente impartiendo en un grupo de empresas de ASLE en el marco de un proyecto en el que esta formación específica se complementa con un proceso de mentoring personalizado a cada una de ellas, proyecto que está teniendo una muy buena acogida. El contar con un enfoque práctico, accesible y con impacto, está permitiendo que perfiles no especializados adquieran una comprensión clara y útil del lenguaje financiero. En estos tiempos de cambio la formación financiera nunca es un plan B.



Una Asamblea que nos conecta, nos inspira y nos impulsa

El pasado 9 de mayo celebramos en el Parque Tecnológico de Euskadi (Miñano, Araba) la 43ª Asamblea General Ordinaria de ASLE, un encuentro que volvió a convertirse en el gran punto de conexión entre nuestras empresas asociadas, representantes de la administración pública y personas colaboradoras del ecosistema de la economía social.

Más de 100 personas y 37 empresas asociadas nos acompañaron en una jornada en la que compartimos avances, proyectos, reconocimientos y muchos momentos que refuerzan lo que somos: una red fuerte, colaborativa y con mirada de futuro.

Uno de los momentos más emotivos fue la entrega de la trainera de ASLE, una escultura que simboliza el trabajo en equipo y los valores que nos unen

Presencia institucional y respaldo al modelo de sociedad laboral

La apertura de la Asamblea contó con la participación del Vicelehendakari y Consejero de Economía, Trabajo y Empleo, Mikel Torres. Y en la clausura, nos acompañó la Viceconsejera de Trabajo y Empleo, Elena Pérez. A ambas autoridades, así como al resto de representantes institucionales que estuvieron presentes, les trasladamos nuestro profundo agradecimiento por su respaldo continuo y su cercanía con el modelo de sociedad laboral y empresa participada. Entre los temas destacados, generó especial interés el éxito de la reciente modificación normativa que permite la capitalización

por desempleo desde contratos indefinidos en sociedades laborales, facilitando el acceso a la propiedad a más de 110 personas en Euskadi en 2024. También se anunció un paquete de medidas que el Gobierno Vasco pondrá en marcha frente a los aranceles internacionales y una dotación extraordinaria de 1.500.000 € para apoyar a las sociedades laborales y empresas de economía social.

Reconocimientos que inspiran

Uno de los momentos más emotivos fue la entrega de la trainera de ASLE, una escultura que simboliza el trabajo en equipo y los valores que nos unen. Este año reconocimos a dos empresas que celebran sus 25 años como asociadas:





Impresión Tecnigraf, S.A.L. (Bizkaia) e Industrias Ormola, S.A.L. (Gipuzkoa). ¡Gracias por remar con nosotras durante todos estos años!

Un 2024 lleno de actividad... y de futuro

Durante la Asamblea, el equipo de ASLE – Gorka Viteri, Anabel Yoldi, Ana Irazabal y Jone Nolte – presentaron de forma dinámica los cuatro retos estratégicos del Plan 2024-2026: visibilidad y valorización, crecimiento, innovación y sostenibilidad. Se destacaron avances significativos en visibilidad del modelo, así como un creciente interés por constituir nuevas sociedades laborales. Además, se abordaron temas clave como la capitalización por desempleo en procesos de relevo generacional, la necesidad de innovar en el modelo jurídico y los retos del sector: tamaño empresarial, captación de talento, transición ecológica, digitalización o multiculturalidad, entre otros.

Renovación, nuevos proyectos y mucha energía colectiva

Este año también tuvimos dos hitos extraordinarios:

- Una modificación estatutaria, aprobada por unanimidad para incorporar a los estatutos sociales la obligación de someternos al ejercicio de auditoría.
- La renovación de la Junta Directiva, con la bienvenida a Indarlan Obras y Eventos, S.L.L. y Ekolur Asesoría Ambiental, S.L.L., y el agradecimiento a Zorrotz Legazpi S.L.L. y Dinosa S.A.L. por su rigor, compromiso y generosidad durante estos años. Aroa Proyecto XXI continuará



un nuevo mandato. ¡Gracias por seguir construyendo juntas! Durante la asamblea también compartimos información sobre algunos de los proyectos más relevantes que desplegaremos en 2025, con detalle de las entidades de apoyo, contenido y finalidad como Ekilan, Landartu, Esku Aldatuz u OTRE, todos ellos enfocados en la creación, mentorización y transformación de empresas hacia el modelo de sociedad laboral. Además, presentamos con ilusión Ecochallenge Alliance, una plataforma educativa para fortalecer la cultura organizativa y sostenibilidad como herramienta estratégica de las empresas, promovida junto a ANEL, a empresas de nuestra junta directiva y de juntas anteriores.

Una mirada al presente que construye el mañana

La jornada incluyó la brillante conferencia de José Luis del Val, catedrático de Deusto Business School, sobre “La nueva era del trabajo: digitalización, IA y nuevas formas de trabajar”. Su mensaje fue claro: la transformación empieza siempre por las personas.

Y, como colofón, celebramos un cóctel de encuentro, con conversación, reencuentros y muchas sonrisas. También entregamos a cada persona asistente un paquete de semillas de K1 Ekopaisaia, una metáfora de lo que creemos: las empresas hay que sembrarlas, cuidarlas y regarlas para que sigan creciendo.

Mila esker zuen partehartzeagaitik!! ¡¡Vuestra presencia y participación es lo que da sentido a nuestra organización!! GU ASLE GARA.











Visita del Departamento de Hacienda Foral de Gipuzkoa a empresas asociadas a ASLE: un reconocimiento al modelo participativo

Las Sociedades laborales, protagonistas del desarrollo territorial de Gipuzkoa

Durante los últimos meses, la Diputación Foral de Gipuzkoa ha intensificado su acercamiento al tejido empresarial participativo del territorio mediante una serie de visitas institucionales a sociedades laborales guipuzcoanas. Estas visitas, organizadas junto a ASLE, no solo han permitido conocer en detalle varios proyectos empresariales con valores sólidos y arraigo local, sino que también han servido para reforzar el diálogo entre las instituciones públicas y las empresas que apuestan por la participación de las personas trabajadoras en el capital y en la gestión.

Conocer de cerca las realidades de nuestras empresas

Entre marzo y abril, la Diputada de Hacienda y Finanzas, Itziar Agirre Berriotxoa, junto con la Directora de la Hacienda Foral, Irune Yarza Azpilicueta, y la Directora General



de Política Fiscal y Financiera, Bittori Zabala Fernández, visitaron dos sociedades laborales que forman parte de la Junta Directiva de ASLE: Engranajes Grindel y KL Katealegaia.

Estas visitas institucionales han puesto en valor la diversidad de sectores, tamaños y trayectorias que existen dentro del modelo de sociedad laboral, pero también los puntos en común que las definen: compromiso con el territorio, participación de las personas, sostenibilidad en el tiempo y arraigo en el entorno social y económico.

Engranajes Grindel, S.A.L.: relevo generacional y visión de futuro

La primera visita fue el 20 de marzo en Engranajes Grindel, una empresa industrial con una sólida presencia en mercados internacionales. Grindel está inmersa en un ambicioso proceso de inversión y crecimiento,

que combina modernización tecnológica con fortalecimiento de la estructura societaria. Uno de los temas centrales fue su estrategia de relevo generacional, que se materializa a través de la incorporación de personas jóvenes como nuevas socias trabajadoras. Esta política permite que el proyecto no solo perdure, sino que evolucione de forma participativa, asegurando la implicación de quienes lo sostienen día a día. Engranajes Grindel representa una forma de hacer empresa donde las personas son el eje central.

KL Katealegaia: industria inclusiva con propósito

El 3 de abril la visita se trasladó a KL Katealegaia, entidad sin ánimo de lucro con un modelo de negocio industrial orientado a generar empleo de calidad para personas con discapacidad o en riesgo de exclusión



Las sociedades laborales representan un modelo empresarial que, sin renunciar a la eficiencia ni a la competitividad, pone en el centro a las personas y al territorio

asle

sociolaboral. Representantes institucionales conocieron el propósito fundacional de KL y sus principales líneas estratégicas. Durante la visita se abordó cómo esta organización integra con naturalidad los valores de inclusión, dignidad, competitividad y compromiso con la comunidad, convirtiéndose en un referente de economía inclusiva no solo en Gipuzkoa, sino en el conjunto de Euskadi.

Nuevas visitas para seguir fortaleciendo el modelo

Además de estas dos visitas iniciales, la colaboración entre ASLE y la Diputación Foral ha continuado con nuevas iniciativas. Recientemente, la Directora de Hacienda, Irune Yarza, visitó Sistiaga Lasa Vending Group, S.L.L., una empresa que ha culminado su transición hacia sociedad laboral tras un proceso de relevo generacional. Durante la visita, Yarza pudo conocer el recorrido de la empresa y su decisión estratégica de transformarse en sociedad laboral. Esta conversión ha permitido que las personas trabajadoras pasen a ser también socias de la empresa, consolidando así un proyecto empresarial con raíces profundas en el territorio, que apuesta por la implicación directa de quienes forman parte de él.

Las sociedades laborales representan un modelo empresarial que, sin renunciar a la eficiencia ni a la competitividad, pone en el centro a las personas y al territorio. Se trata de empresas donde quienes trabajan pueden también ser propietarias,

participar en la toma de decisiones, y compartir los frutos del esfuerzo común. Este modelo genera compromiso interno, estabilidad a largo plazo y arraigo. Y en contextos de relevo generacional, crisis o transformación del tejido empresarial, ha demostrado ser una herramienta útil para preservar el empleo, garantizar la continuidad de las actividades económicas y reforzar la cohesión social.

El apoyo institucional: un marco favorable en Gipuzkoa

La Diputación Foral de Gipuzkoa ha mostrado en los últimos años una apuesta clara por fomentar la participación de las personas trabajadoras en el capital y

la gestión de las empresas. Esta línea de trabajo se refleja en distintas medidas fiscales, programas de asesoramiento y mecanismos de acompañamiento a procesos de transformación societaria.

Las visitas realizadas por el Departamento de Hacienda y Finanzas son una muestra más de ese compromiso. Reconocer, escuchar y acompañar a las sociedades laborales es un paso fundamental para construir un ecosistema empresarial más democrático, resiliente y alineado con los valores de desarrollo local y cohesión social, de ahí su interés en continuar con estos acercamientos.

Desde ASLE apostamos por seguir trabajando junto a las

administraciones públicas para dar visibilidad al modelo, facilitar nuevos procesos de transformación empresarial hacia fórmulas participativas, y consolidar políticas que reconozcan el valor añadido que aportan las sociedades laborales al conjunto de la economía vasca.



Una visita institucional que pone en valor el modelo de sociedad laboral de KL katealegaia

El Vicelehendakari Mikel Torres y su equipo conocen de primera mano el compromiso de KL con la inclusión y la industria en su planta de Zarautz

El pasado mes de marzo, la planta de KL katealegaia en Zarautz recibió la visita institucional del Vicelehendakari y Consejero de Economía, Trabajo y Empleo, Mikel Torres. Le acompañaban en esta ocasión Elena Pérez, Viceconsejera de Trabajo y Seguridad Social; Iñaki Ruiz, Viceconsejero de Economía; y Álvaro Ugarte, Director de Prestaciones e Inclusión de Lanbide. En representación de ASLE, participaron también Anabel Yoldi y Jone Nolte. Durante el recorrido, el equipo de KL, encabezado por su Director General, Pablo Núñez, compartió con las personas visitantes la actividad industrial del centro y

el impacto de sus proyectos de inclusión sociolaboral, dirigidos a personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad. KL katealegaia es la sociedad laboral más grande de Euskadi, con más de mil personas en plantilla, la mayoría socias, distribuidas en sus doce plantas de Gipuzkoa. Su actividad, centrada en la fabricación de componentes tecnológicos para sectores industriales punteros, se combina con una firme vocación social: generar empleo de calidad para quienes más lo necesitan. Durante la visita, se puso en valor el modelo de gobernanza participativa de KL y su apuesta por la transparencia y el



compromiso colectivo. Un ejemplo claro de cómo la economía social puede contribuir al desarrollo económico sin dejar a nadie atrás. “El trabajo que realiza KL es fundamental porque aúna calidad en el empleo e integración laboral”, destacó Mikel Torres. “Es un placer conocer de cerca los proyectos que desarrollan y, sobre todo, los que tienen en perspectiva. Su colaboración con empresas líderes de Euskadi demuestra el valor añadido que pueden aportar estos centros”. Además, el Vicelehendakari subrayó el papel de estos entornos laborales en la generación de estabilidad y bienestar: “Ofrecen a muchas

personas no solo empleo, sino también rutinas que garantizan una seguridad emocional difícil de encontrar en otros contextos”. La visita sirvió para reconocer y reforzar el papel que juegan los centros especiales de empleo dentro del ecosistema de economía social de Euskadi. Dos de estos centros, además, son sociedades laborales, lo que permite que la participación en la propiedad forme parte del propio proceso de inclusión. Desde el Gobierno Vasco se reiteró el compromiso con modelos empresariales que combinan participación, innovación y cohesión social. Empresas como KL Katealegaia

demuestran que es posible avanzar hacia un desarrollo verdaderamente compartido, donde el progreso no excluye, sino que integra.



En un contexto donde cada vez resulta más necesario apostar por modelos empresariales inclusivos, sostenibles y centrados en las personas, desde ASLE celebramos la renovación del convenio de colaboración con Fundación Vital, una alianza estratégica que refuerza nuestro compromiso conjunto con el emprendimiento en el Territorio Histórico de Álava.

Gracias a la renovación del Convenio de Colaboración para 2025, se pone en marcha el Programa de Ayudas al Emprendizaje como Sociedad Laboral o Participada, una iniciativa que tiene como objetivo principal facilitar la inserción laboral y fomentar el espíritu emprendedor en nuestro territorio. Este programa está dirigido a personas emprendedoras que se encuentren en dos situaciones muy concretas y con gran potencial de impacto:

- En proceso de creación de una nueva empresa en Álava.
- En proceso de adquisición de una empresa existente en situación de relevo o sustitución empresarial.

Convenio firmado con la Fundación Vital

**Emprender con apoyo es más fácil;
Fundación Vital y ASLE renuevan su
compromiso con el emprendizaje
en Álava**

¿Qué incluye este programa?

1. Apoyo jurídico y técnico personalizado por parte de ASLE, a través de su equipo en Vitoria-Gasteiz, ofreciendo acompañamiento integral a las personas emprendedoras durante las fases clave del proyecto:

Constitución y puesta en marcha de una Sociedad Laboral o Participada.

Procesos de relevo empresarial, facilitando la adquisición de la empresa por parte de las personas trabajadoras, asegurando así su continuidad.

Además, durante los seis primeros meses de actividad, ASLE tutelaré cada iniciativa, proporcionando asesoramiento práctico y cercano para asegurar un arranque sólido.

2. Ayudas económicas directas.

La Fundación Vital refuerza este compromiso concediendo 4 bolsas de ayuda de 1.250 euros para apoyar proyectos empresariales en alguna de las dos vías mencionadas.

3. Jornadas de difusión del modelo de Sociedad Laboral. Porque el conocimiento también empodera, se organizarán en Álava diferentes encuentros y jornadas informativas dirigidas tanto a personas emprendedoras como a empresas en proceso de transmisión, siendo su objetivo el de visibilizar el modelo de Sociedad Laboral, una fórmula empresarial con demostrados beneficios para la sociedad y quienes trabajan en ella.



FUNDACIÓN · FUNDAZIOA

¿Por qué apostar por el modelo de Sociedad Laboral?

Porque hablamos de un modelo basado en el compromiso, la estabilidad y la equidad.

Las sociedades laborales destacan por:

- Generar empleo estable y de calidad.
- Repartir la riqueza de forma equitativa.
- Promover la corresponsabilidad, la implicación de las personas socias y la resiliencia.
- Retener talento y fortalecer el arraigo en el territorio.

Formar parte de un proyecto empresarial como persona socia no solo da mayor seguridad, sino que fomenta la implicación directa en la toma de decisiones y en el futuro de la empresa.

¿Te interesa participar?

¡Estamos aquí para ayudarte!

Si tienes una idea, estás buscando cómo hacerla realidad o te interesa dar continuidad a una empresa en marcha, te animamos a acercarte a ASLE. Puedes encontrarnos en nuestra oficina de Vitoria-Gasteiz, en la calle Pedro Asúa nº 57 Bajo, llamarnos al 945 214 125 o escribirnos a mvl@asle.es.

Este convenio con Fundación Vital es un paso más para acompañar a las personas emprendedoras y consolidar modelos de empresa donde las personas están en el centro del proyecto.

¡Queremos ayudarte a construir el proyecto empresarial que imaginas! Porque emprender con acompañamiento, es emprender con garantías. Porque hacer empresa con valores, es hacer empresa con futuro.



**ASLEk euskararekiko
konpromisoa indartu du
Euskaraldian parte hartuz**



Maiatzaren 15etik 25era, ASLEtik Euskaraldiaren laugarren edizioan parte hartu dugu. Euskaraldia hizkuntza-ohiturak aldatuta eguneroko inguruneetan euskararen erabilera sustatzea lortu nahi duen ekimen soziala da. Dinamika honek euskaraz ulertzen duen pertsona oro bi roletako bat hartzera gonbidatzea du helburu:

- Ahobizi, euskaraz ulertzen duten guztiekin euskaraz egiten dutenak uneoro.
- Belarriprest, euskaraz dakitenei hizkuntza horrekin zuzentzeko eskatzen dietenak, nahiz eta beraiek beste hizkuntza batean erantzun.

Euskaraldia ez da soilik kanpaina bat, egunerokotasunetik euskararen normalizazioa

bultzatzen duen mugimendu kolektibo bat baizik, eta ASLEn erabat partekatzen dugu helburu hori. Gizarte kohesionatuago eta anitzago baten alde egiten dugu, non euskarak paper aktiboa izango duen enpresa eta parte-hartze arloan ere. Euskaraldiaren parte izatea, guretzat, gure kultura nortasuna indartzen laguntzeko bai eta lan munduan euskara ere tresna baliagarria eta aberasgarria dela erakusteko modu bat da. Parte hartzera animatzeko eta ekimenari ikusgarritasuna emateko, ASLEtik hainbat ekintza

bultzatu ditugu. ASLEtik bakoitzak bere rola hartzeaz gain, joku batean parte-hartu dugu, egunero euskal kulturaren inguruko galdera bati erantzunez, jolasaren bitartez hizkuntza sustatzea helburu izanik. Bestalde, QR kode bat partekatu dugu, euskarazko abesti zerrenda baterako sarbidea duena, gozatu nahi duten guztientzat eskuragarri dagoena. Azkenik, gure newsletter-aren bidez, kultur gomendio ezberdinak eskaini ditugu: liburuak, filmak, podcast-ak eta gustu guztietarako euskarazko beste hainbat eduki.

Edizio hau amaitu bada ere, ASLEn guneak eta aukerak sustatzen jarraituko dugu, euskara gure erakundeen egunerokotasunean presente egon dadin.



Konpromisoa. Un compromiso compartido con la Agenda 2030



Euskadi 2030 Agenda Saria
Premio Euskadi Agenda 2030

Konpromisoa

En ASLE creemos firmemente que el desarrollo sostenible es una responsabilidad compartida.

Por eso, en el marco del Reto de Sostenibilidad recogido en nuestro Plan Estratégico, hemos intensificado nuestros esfuerzos para avanzar de forma decidida en la Agenda 2030, de la mano de nuestras sociedades laborales asociadas.

Este camino no parte de cero. Las sociedades laborales tienen en su esencia valores como la participación, la equidad, la cohesión social y el compromiso con el entorno. No es casualidad que estén naturalmente alineadas con muchos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y el ODS 10 (Reducción de las desigualdades). Este modelo empresarial, basado en la economía social, impulsa una economía más humana, inclusiva y resiliente.

Hemos intensificado nuestros esfuerzos para avanzar de forma decidida en la Agenda 2030, de la mano de nuestras sociedades laborales asociadas

Desde ASLE, llevamos años impulsando herramientas que ayudan a nuestras empresas a integrar los ODS en su estrategia. A través de un diagnóstico inicial, cada organización puede identificar su contribución a los 17 ODS, establecer un plan de acción y recibir el *Diploma ASLE de Compromiso con la Agenda 2030*, que reconoce el esfuerzo por avanzar hacia una economía más sostenible.

Pero ¿qué es exactamente la Agenda 2030? Se trata de un acuerdo impulsado por Naciones Unidas y aprobado por 193 países en 2015. Esta hoja de ruta global busca transformar el mundo, poniendo en el centro a las personas, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas. Para lograrlo, establece 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas concretas que deben alcanzarse antes del año 2030.

Los ODS abordan grandes retos de nuestra época: acabar con la pobreza y el hambre, garantizar la igualdad de género, impulsar una educación de calidad, fomentar el trabajo digno, proteger el medio ambiente o construir instituciones justas, entre muchos otros. Se trata de un llamado a la acción para gobiernos, empresas, organizaciones y ciudadanía en general. Y desde ASLE lo asumimos como propio. Pero no nos quedamos ahí. También en ASLE como organización, internamente, hemos dado pasos concretos. Realizamos un diagnóstico interno basado en el Marco de Euskalit, tras el cual obtuvimos el diploma de Konpromisoa. Además, hemos medido nuestra huella de carbono en los alcances 1 y 2, un ejercicio que nos está ayudando a diseñar nuestra estrategia de descarbonización, con metas claras y realistas. Estos avances reafirman

nuestro compromiso: seguir construyendo, junto con nuestras empresas asociadas, un modelo empresarial que cuide de las personas, del planeta y del futuro. Porque la sostenibilidad no es solo un destino, es una forma de avanzar. Y en ASLE, lo hacemos en colectivo.



Haiti

Emergencias humanitarias: millones de niños y niñas en riesgo

El apoyo de las pequeñas y medianas empresas es esencial para llegar a los niños y niñas en situaciones de emergencia y generar un impacto real y positivo en la infancia.

asLe

Millones de niños y niñas en todo el mundo hacen frente a terribles desafíos provocados por emergencias humanitarias, desde los conflictos armados o las catástrofes naturales hasta las crisis prolongadas.

El panorama actual es especialmente complejo, ya que la convulsa situación internacional y los recortes en la financiación humanitaria están comprometiendo los servicios esenciales para la supervivencia y desarrollo pleno de la infancia en todo el mundo.

Según los últimos datos de UNICEF, 1.200 millones de niños y niñas viven en la pobreza, casi mil millones viven en países extremadamente vulnerables al cambio climático y 473 millones viven en zonas de conflicto armado. De hecho, el impacto de las guerras ha alcanzado cifras récord en 2024: más de uno de cada seis niños y niñas de todo el mundo viven en zonas de conflicto o han sido forzosamente desplazados debido a la violencia. Gaza, Sudán, Afganistán, Yemen, República Democrática del Congo o Haití son sólo algunos de los lugares del mundo donde los derechos fundamentales de los niños y niñas están siendo vulnerados.

Frente a esta realidad, desde UNICEF trabajamos para que todos los niños y niñas sin importar su origen o circunstancias tengan derecho a sobrevivir, crecer y desarrollar todo su potencial. Estamos presentes antes, durante y después de las emergencias humanitarias, anticipando soluciones, incidiendo en las causas de la vulnerabilidad y

Juntos podemos conseguir un impacto significativo que cambie realmente la vida de la infancia que más lo necesita



Siria



Myanmar

buscando la recuperación de las poblaciones afectadas. Así, somos capaces de proporcionar una asistencia ágil y adaptada a cada contexto, rápida y eficaz, en coordinación con los gobiernos y el resto de actores humanitarios.

Una alianza transformadora: el compromiso de las pequeñas y medianas empresas

Este esfuerzo no puede llevarse a cabo en solitario. La colaboración con todos los sectores de la sociedad es esencial, y las pequeñas y medianas empresas desempeñan un papel especialmente valioso. Su cercanía con las comunidades, su capacidad de adaptación y su compromiso con el entorno las convierten en aliadas estratégicas para promover cambios duraderos. Al involucrarse en iniciativas que promueven los derechos de la infancia, estas empresas no sólo contribuyen a mejorar las condiciones de vida de los niños y niñas más vulnerables, sino que también

refuerzan su papel como agentes de cohesión social y desarrollo sostenible.

Integrar la infancia en la estrategia empresarial no es sólo un acto de responsabilidad social: es una apuesta por un modelo de negocio más humano, que genera valor compartido, fortalece el vínculo con clientes y comunidades, y posiciona a la empresa como referente de compromiso ético en su sector. Más de 100 empresas de distintos sectores y regiones ya se han sumado a esta causa, demostrando que el impacto colectivo puede ser profundo y transformador en la vida de los niños y niñas, que son parte de la sociedad del presente y que conformarán la sociedad del futuro.

Nuestro trabajo en emergencias

La supervivencia y desarrollo saludable de los niños y las niñas en contextos humanitarios y frágiles tiene muchas facetas. La principal es asegurarse de que reciben la alimentación y atención sanitaria y de higiene adecuadas,

pero también, ofrecerles la oportunidad de jugar y de aprender, así como de disfrutar de la protección, el acompañamiento y la seguridad necesarias para amortiguar los efectos de las situaciones adversas.

Colocar todas estas piezas en su sitio significa incluir a la infancia como parte integral de las intervenciones humanitarias en todos los sectores: nutrición y salud; agua, saneamiento e higiene; educación, protección de la infancia y política social.

La infancia vive en la actualidad una situación difícil que marcará también el futuro de generaciones enteras. Por ello, impulsar sus derechos y todo su potencial en el presente nos hace partícipes de una transformación real y positiva que marcará nuestro desarrollo futuro, ya que suponen el principal motor de cambio de nuestras sociedades.

Juntos podemos conseguir un impacto significativo que cambie realmente la vida de la infancia que más lo necesita.

La abogada responde

Pregunta

¿Qué implicaciones tiene despedir a una persona trabajadora en situación de incapacidad temporal?

Respuesta

El despido de una persona trabajadora en situación de incapacidad temporal conlleva importantes implicaciones legales, puesto que la normativa laboral protege especialmente a los/as trabajadores/as de baja laboral.

Con carácter general, con la entrada en vigor de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, el despido de una persona trabajadora durante su incapacidad temporal se considera discriminatorio y, por lo tanto, nulo (con obligación para la empresa de readmitir a la persona despedida), a menos que existan causas objetivas, justificadas y ajenas a la propia incapacidad que confirmen el cese de la relación laboral.

Esta Ley incorpora nuevos motivos de discriminación a los ya previstos en la legislación española y en la normativa comunitaria (sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y orientación

sexual), recogiendo, entre otros, los de enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos.

Para que un despido durante la incapacidad temporal sea considerado procedente y legal, la empresa debe demostrar que existen causas objetivas que justifican la extinción del contrato y que tales causas son totalmente independientes de la situación de incapacidad de la persona trabajadora. Estas causas suelen estar relacionadas con:

- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP): Dificultades económicas graves, cambios tecnológicos, reorganización de la producción, etc., que afecten a la empresa en su conjunto o a la sección del trabajador o de la trabajadora. Resulta fundamental demostrar la necesidad real de la medida y su desvinculación con la baja médica.
- Causas disciplinarias: Un incumplimiento grave y culpable cometido por parte de la persona trabajadora con anterioridad al inicio de la incapacidad temporal o durante la misma (siempre y cuando no esté directamente relacionado con la enfermedad o accidente causante).

De no poder acreditarse que el despido trae causa distinta de la baja laboral de la persona trabajadora, el trabajador despedido o la trabajadora despedida, puede reclamar

una indemnización por daños y perjuicios, además de la restitución a la situación anterior al incidente discriminatorio (readmisión), siempre que resulte posible. A estos efectos, acreditada la discriminación, se presumirá la existencia del daño moral.

La cuantía de esta indemnización por daños y perjuicios, no está preestablecida legalmente y será el juez quien la determine, valorando las circunstancias específicas del caso y la gravedad del daño probado. En este sentido, algunas sentencias recientes han concedido indemnizaciones significativas en estos supuestos.

Pregunta

¿Resulta obligatorio conceder a la persona trabajadora una audiencia previa a la adopción por la empresa de despedirle disciplinariamente?

Respuesta

Con motivo de la sentencia del Tribunal Supremo, de 18 de noviembre de 2024 (1250/2024), para unificación de doctrina, se introduce una novedad muy relevante para los supuestos de despido disciplinario, ya que establece la obligación para las empresas de ofrecer a todas las personas trabajadoras la posibilidad de defenderse antes de proceder a un despido disciplinario, calificándose el despido como improcedente, en caso de no respetarse dicho trámite. Esta decisión representa un cambio significativo en la

jurisprudencia española, ya que anteriormente no se requería este trámite de audiencia previa en todos los casos.

Según la sentencia, la necesidad de una audiencia previa en los despidos disciplinarios tiene su fundamento en el artículo 7 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por España en 1985. Este artículo establece que *"no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad"*.

Este precepto no era de obligado cumplimiento antes de que se publicara la resolución del Alto Tribunal, por lo que las empresas no tenían que adoptar esta medida. La razón de su no aplicación era que requería un desarrollo legislativo, que no existe.

Sin embargo, el Tribunal Supremo ha modificado su posición confirmando que resulta aplicable sin necesidad de desarrollo legislativo alguno, al señalar literalmente que *"no precisa de mayor desarrollo normativo para su cumplimiento ya que basta, simplemente, con permitir al trabajador que se defienda de los cargos sobre su conducta o trabajo"*. Y, por lo tanto, las

empresas deben garantizar a todas las personas trabajadoras la oportunidad de defenderse antes de adoptar un despido disciplinario.

Con esta sentencia, las empresas deberán implementar procedimientos que permitan al/la trabajador/a presentar sus alegaciones antes de la decisión de despido. Esto puede incluir la apertura de un expediente contradictorio o la entrega de un pliego de cargos, entre otros mecanismos que aseguren el derecho de defensa del trabajador o trabajadora.

El convenio de la OIT, no obstante, incorpora una salvedad en este asunto: no habrá que ofrecer esa audiencia a la persona trabajadora cuando *"no pueda pedirse razonablemente a la empresa que le conceda esta posibilidad."*

En definitiva, la Sentencia 1250/2024 del Tribunal Supremo refuerza el derecho de defensa de los/as trabajadores/as en el ámbito laboral, alineando la legislación española con los estándares internacionales establecidos por la OIT. Las empresas deben adaptar sus procedimientos disciplinarios para cumplir con este nuevo requisito, asegurando que las personas trabajadoras tengan la oportunidad de defenderse antes de la adopción de una medida tan drástica como el despido disciplinario.

