

SUTARGI
A DE BRONCE 2025
EN LA GALA DE LA
GESTIÓN AVANZADA
DE EUSKALIT

UNA PALANCA DE
COMPETITIVIDAD EN
EL MARCO DEL
RE-THINK INDUSTRY

CELEBRACIÓN
45º ANIVERSARIO
DE ELKARGI Y
RECONOCIMIENTO A
ANA IRAZABAL

183

Abendua
2025
Diciembre

Gatza

asle.es

Lan Sozietateen eta
Enpresa Partehartuen
aldizkaria

Revista de las Sociedades
Laborales y Participadas
de Euskadi

asLE



Leyenda y Cantera

**El Premio Txemi Cantera de la Economía Social
corona a James Bonham y Casa Aramendia
como líderes de la Economía Social**



Bizkaia

desarrollar, garantizar el bienestar social
y garantizar la justicia social
desarrollamiento de empresas
cooperación social e igualdad

A professional portrait of a middle-aged man with short, grey hair. He is smiling warmly at the camera. He is wearing a dark blue suit jacket over a light blue, vertically striped button-down shirt. The background is a soft-focus outdoor scene featuring green foliage and a bright sky.

***Empresas
participadas por sus
personas, empresas
de arraigo***

0

Index

2

**Azken
berriak
Últimas
novedades**

8

- Empresa berriak
- Un ciclo de excelencia en Mutualia: el legado de Natxo Lekunberri

1

**Editoriala
Editorial**

6

- Sutargi alcanza la "A de Bronce": un nuevo hito en su camino hacia la excelencia operativa

3

Proiektuak Proyectos

12

- Ecochallenge Alliance, la plataforma digital clave para el futuro de la Economía Social

4

Ekitaldiak eta aurke- zpenak Eventos y presentacio- nes

14

- El relevo que inspira
- Quédate con ella: cuando la empresa encuentra su segunda vida
- Re-Think Industry 2025

5

Informazioa Información

32

- Webinar TRANSFORMA orientado a la Economía Social

- Cuando las Sociedades Laborales y la FP se miran a los ojos: El corazón del 20º aniversario de Tknika
- Sarekin Days 2025: redes, economía social y emprendimiento con sentido
- Destacados de nuestras empresas

6

Instituzionala Institucional

40

- La Diputación Foral y ASLE consolidan su agenda de encuentros este otoño

7

Konpromisoa Compromiso

56

- ¿Cómo entiende ASLE la Agenda 2030?
- ¿Qué ocurre cuando las empresas medianas y pequeñas se unen? El impacto social en la infancia se multiplica Unicef
- La abogada responde

8

Konsultategi juridikoa Consultorio jurídico

60

Editoriala Editorial

Silver Tsunami eta Arraigo, jabetza partekatuaren gabezia

Gatzaren azken Editorialean partaidetutako enpresak errotzerako duen garrantzia aipatu genuen, eta hura Eusko Jaurlaritzaren Euskadi 2030 Industria Planean ez agertzea deigarria dela esaten genuen. Pandoraren kutxa ireki izan balitz bezala, elkarritzeta, prentsa artikulu, hitzaldi eta hausnarketa ugarik lurralde errotzerako eta enpresa erreleborako enpresa partaidetuen zeregina indartsu aldarrikatzen garamatzate azken asteotan, 2025eko Euskadin garrantzi handiko erronkak baitira. Gure enpresa demografiari eragiten dion “Silver Tsunami”-aren aurrean, jabetza partekatuaren sustapena enpresen itxierak eta nahi ez diren deslokalizazioak saihesteko modu bat da, epe luzerako ikuspegia sustatuz, inbertsio funts gehienek epe laburrera bilatzen duten errentagarritasunaren aldean.

Silver Tsunami y Arraigo, la ausencia de la propiedad compartida

En la última Editorial del Gatza hacíamos alusión a la importancia de la empresa participada para el arraigo y su llamativa ausencia del reciente Plan de Industria Euskadi 2030 de Eusko Jaularitza. Como si se hubiera abierto la caja de pandora, muchas conversaciones, artículos de prensa, conferencias y reflexiones nos llevan en las últimas semanas a reivindicar con fuerza el papel de las empresas participadas para el arraigo territorial y el relevo empresarial, retos de suma importancia en la Euskadi del 2025. El impuso de la propiedad compartida representa ante el “Silver Tsunami” que afecta a nuestra demografía empresarial, una forma de evitar cierres de empresas y deslocalizaciones indeseadas, promoviendo una visión a largo plazo, en contraste con la búsqueda de rentabilidad a corto, de la mayoría de

AEBetan eta Europa iparraldean jabetza partekatua aurrera doa, eta Spainian, aldiz, salbuespena izaten jarraitzen du. Ez administrazioa, ez talde politikoak, ez prestakuntza erakundeak, ez enpresak berakedo langileak eta haien ordezkarriak ere ez dirudi prest daudenik enpresa errota eta gizatiartu lezakeen eredu bat bultzatzen, ehun produktiboa indartzeaz gain.

Alde horretatik, Kongresuan egiten ari diren negoziazioaren behatzalea izaten ari gara. Hain zuen ere, enpresaren jabetzak jarduera bertan behera uzten duenean, bertan lan egiten dutenek haren jabetza eskuratu nahi badute, haiei finantza baliabideak ahalbidetzea bilatzen duen zuzenketa bat da. Eta truke politiko baten atarian gaude, horren aldeko erabaki positibo bat atzeratu besterik ez duena egiten, eta, beraz, blokeatu egiten duena horrelako eragiketei aurre egiten lagunduko duen finantza tresna baten sorrera. Azken batean, gure ekoizpen sarearen eta gure lanpostuen zati bat arriskuan jartzen duten arazoei irtenbide erreala eta berehalakoa emateko erabakiak hartzea atzeratzen ari gara.

Zein jarrera hartuko du Euskadik zentzu horretan? Espero dut, batetik, Txemi Cantera gure azken sariak, James Bonham-ek, etortzean dagoenari buruz egindako ohartarazpenak eta, bestetik, Casa Aramendia SLL-k, 2020an bere langileen bidez jabetzan errelebo prozesu bati aurre egin zion enpresak, Gizarte Ekonomiaren Harrobia sari inspiratzailea jaso izana, nahikoa izatea erabakitzeten dutenen txinparta pizteko. “Silver tsunami”-ari eta lurralte errotzeari aurre egiteko jabetza partekatua bultzatzeko duten mekanismoak bultzatu behar ditugulako.

los fondos de inversión. Mientras en EEUU y el norte de Europa avanza la propiedad compartida, en España sigue siendo una excepción. Ni la administración, ni los grupos políticos, ni las entidades formativas, ni las propias empresas o las personas trabajadoras y su representación, parecen dispuestas a impulsar un modelo que podría arraigar y humanizar la empresa, además de fortalecer el tejido productivo.

En este sentido, estamos siendo observadores de la negociación que se está produciendo en el Congreso de una enmienda para favorecer recursos financieros a las personas trabajadoras que adquieran la propiedad de la empresa en la que trabajan ante el cese de la propiedad; y, en la antesala de una transacción política, que lo único que hace es demorar una decisión positiva en este sentido; y, por tanto, bloquea la creación de una herramienta financiera que ayude a hacer frente a este tipo de operaciones.

En definitiva, estamos demorando la toma de decisiones sobre la puesta en marcha de una solución real e inmediata a los problemas que amenazan parte de nuestro tejido productivo y nuestros empleos. ¿Qué posición va a adoptar Euskadi en este sentido?

Espero que la llamada de atención de nuestro último premio Txemi Cantera, James Bonham, sobre lo que está por venir y el inspirador premio Cantera de la economía social, recibido por Casa Aramendia SLL, empresa que en el 2020 afrontó un proceso de relevo en la propiedad mediante sus personas trabajadoras, sean suficientes para despertar la chispa de los que deciden. Porque necesitamos impulsar mecanismos que potencien la propiedad compartida para hacer frente al “silver tsunami” y al arraigo territorial.

Enpresa berriak



Cuando la tecnología se une al trato cercano y al compromiso real con el cliente, surgen proyectos capaces de revolucionar la forma en que materializamos las ideas. Ese es el caso de 3D Barton, una nueva empresa vitoriana constituida por ASLE, que ha convertido el diseño CAD, el escaneado 3D y la impresión aditiva en soluciones accesibles, eficientes y pensadas para dar respuesta a retos concretos. En un entorno industrial cada vez más competitivo, donde la rapidez y la precisión son esenciales, 3D Barton se posiciona como un aliado estratégico para empresas, ingenieros y emprendedores. Su labor va mucho más allá de la prestación de servicios técnicos: el equipo escucha, analiza y

3D BARTON, S.L.L. TRANSFORMANDO IDEAS EN REALIDAD DESDE VITORIA-GASTEIZ

acompaña cada proyecto desde la primera idea hasta el producto final. Con experiencia en modelado CAD paramétrico, ingeniería inversa y fabricación aditiva mediante FDM y SLA, la empresa cubre todo el proceso de desarrollo: desde el prototipado y la validación funcional hasta la producción de tiradas cortas. Pero lo que realmente distingue a 3D Barton es su enfoque humano y personalizado. Cada cliente es único, y por eso dedican tiempo a comprender las necesidades específicas antes de proponer la solución más adecuada. Ya sea digitalizando una pieza física para reproducirla o modificarla, creando prototipos funcionales con distintos materiales, o desarrollando modelos CAD optimizados mediante simulaciones mecánicas, la empresa pone la tecnología al servicio de las personas y sus objetivos.

En el contexto de la economía social y el tejido empresarial vasco, 3D Barton representa un ejemplo de cómo la innovación puede ir de la mano con valores como la confianza, la eficiencia y el compromiso con el cliente y el territorio. La fabricación aditiva y el

diseño 3D no son solo tendencias tecnológicas, son herramientas que democratizan la producción, permiten la personalización y reducen tiempos y costes en el desarrollo de productos. Además, la empresa apuesta por la formación como palanca de transformación y ofrece cursos adaptados a distintos niveles y necesidades –desde introducción al diseño 3D hasta formaciones especializadas en escaneado e impresión– con el objetivo de que organizaciones y profesionales puedan integrar estas tecnologías en sus propios procesos y fortalecer su capacidad innovadora. Para quienes buscan diferenciarse y mejorar su competitividad, validar conceptos antes de producir en serie, digitalizar componentes para optimizar procesos o capacitar a tu equipo en estas tecnologías emergentes, 3D Barton se presenta como un partner técnico cercano y fiable. Porque cuando la tecnología se combina con formación, visión práctica y atención al detalle, los resultados siempre son mejores.

Web: www.3dbarton.com
Email: 3dbartondesign@gmail.com

Un ciclo de excelencia en Mutualia: el legado de Natxo Lekunberri

Recientemente y como miembro de la Junta Directiva de Mutualia, en Asle hemos tenido conocimiento de la próxima finalización de la etapa de Natxo Lekunberri al frente de esta organización.

Desde una perspectiva estrictamente institucional, hay que reconocer que este relevo se produce en un momento de máxima consolidación. Tras una larga trayectoria de mejora continua, en la que Mutualia se ha hecho merecedora de numerosos premios y reconocimientos, la salida de la gerencia coincide con el cierre de un ciclo estratégico que culmina con la obtención del Premio Vasco a la Gestión avanzada en el elemento Innovación. Alcanzando con ello el reconocimiento máximo en todos los elementos de la gestión avanzada de Euskalit; hito del que muy pocas organizaciones pueden presumir. Zorionak!! En este nuevo escenario, damos la bienvenida a Lourdes Gondra, como nueva Gerenta. Su nombramiento no requiere presentación para quienes formamos parte de la Junta, pero para quienes no le conozcáis,



la trayectoria de Lourdes y su valía técnica y humana garantizan un relevo estable y ordenado, especialmente con el acompañamiento de Natxo en calidad de director adjunto durante los próximos meses. Más allá de los cargos, las cifras y los galardones, me gustaría hablar de Natxo desde una perspectiva mucho más amplia: la de quienes te conocemos y te apreciamos. En Asle somos muchas las personas que hemos tenido la oportunidad de relacionarnos contigo y puedo decir que te marchas por la puerta grande. Hemos sido testigos privilegiados de tu carácter tenaz y metódico; pero si algo debo destacar, es tu

templanza y carácter conciliador. En tiempos donde todo va demasiado rápido, tú has aportado calma. Has demostrado que se puede dirigir una gran organización sin perder la humanidad, un valor que en ASLE es nuestra bandera y que tú has encarnado a la perfección. Gracias por tu cercanía continua, por esa humildad que te hace grande y por el respeto inquebrantable con el que tratas a todos y a todas. Ha sido un honor compartir mesa y decisiones contigo. Mila esker Natxo. Y, Lourdes, aurrera, tienes todo nuestro apoyo.



Sutargi alcanza la "A de Bronce": un nuevo hito en su camino hacia la excelencia operativa

La Gala encumbra también la trayectoria histórica de Mutualia y refuerza el papel estratégico de ASLE en el Patronato de Euskalit

Sutargi alcanza la "A de Bronce": un nuevo hito en su camino hacia la excelencia operativa

La Gala encumbra también la trayectoria histórica de Mutualia y refuerza el papel estratégico de ASLE en el Patronato de Euskalit y el impulso del Modelo de Gestión Avanzada.

El pasado 17 de diciembre, el Palacio Kursaal de Donostia no solo fue el escenario de la entrega de premios a la gestión Avanzada de Euskalit; fue el punto de encuentro de aquellas organizaciones que creen que gestionar bien es la mejor forma de transformar el futuro. En este marco de excelencia, Sutargi S.A.L. brilló con luz propia al recibir la A de Bronce, un reconocimiento que confirma que su compromiso con la mejora continua no es solo una declaración de intenciones, sino una realidad palpable.



El merecido reconocimiento a la familia Sutargi

Obtener la A de Bronce es mucho más que un sello de calidad; es el resultado de un esfuerzo colectivo por implementar las mejores prácticas de gestión en Euskadi. Para Sutargi, este galardón supone un espaldarazo definitivo a su trayectoria, poniendo en valor su capacidad para equilibrar unos resultados sólidos con las necesidades de las personas y de la sociedad.

La delegación de Sutargi acudió a la cita arropada por representantes de ASLE, quienes previamente participaron en la reunión del Patronato de Euskalit. Ver a Sutargi en ese escenario nos recuerda que la competitividad y los valores socio empresariales van de la mano cuando hay una hoja de ruta clara.

Mutualia hace historia en el ecosistema vasco

La jornada nos regaló otro momento para el recuerdo. Mutualia –entidad en cuya Junta Directiva y Comisión Ejecutiva participa ASLE– recibió el Premio a la Gestión Avanzada en el elemento de Innovación.

Con este hito, Mutualia logra algo inédito: es la primera organización en ser premiada en todos y cada uno de los elementos del Modelo de Gestión Avanzada (Estrategia, Clientes, Personas, Sociedad e Innovación). Una trayectoria impecable que nos sirve de inspiración a todos los que formamos parte de su entorno.

El Modelo que nos une

Tanto el éxito de Sutargi como el de Mutualia beben de la misma fuente: el Modelo de Gestión Avanzada de Euskalit. En ASLE no solo creemos en este modelo, sino que formamos parte de su ADN, habiendo participado activamente en sus revisiones clave. Este sistema nos permite

trabajar sobre cinco ejes que son los que realmente marcan la diferencia hoy en día:

- Estrategia y Clientes: Para ser diferentes y aportar valor real.
- Personas y Sociedad: Para fomentar el sentido de pertenencia y el compromiso con los ODS.
- Innovación: Como el motor que asegura que sigamos siendo relevantes mañana.

Desde aquí, nuestra más sincera felicitación a Sutargi por este salto de gigante y a Mutualia por su excelencia histórica. Ambos son el mejor ejemplo de que las sociedades laborales y las empresas que apuestan por modelos robustos son las que mejor cuidan de nuestra sociedad vasca.



Ecochallenge Alliance, la plataforma digital clave para el futuro de la Economía Social

Desde ASLE compartimos con enorme orgullo la finalización exitosa del proyecto Ecochallenge Alliance. Este ambicioso programa de colaboración ha resultado en una plataforma digital de alcance estatal, diseñada como la herramienta fundamental para fortalecer la cultura empresarial sostenible, la gobernanza participativa y el espíritu societario en el tejido empresarial. Ecochallenge Alliance va más allá de ser un repositorio de contenidos; es un modelo integral que aúna diagnóstico, formación especializada y espacios de colaboración, configurándose como una iniciativa esencial para que nuestras empresas aborden con éxito los desafíos de los próximos años, consolidando su modelo de empresa.

El Corazón del Proyecto: Agradecimiento a los Impulsores de la Alianza

Este logro es el resultado directo de la generosidad, la visión y la colaboración activa de cada una de las entidades que han formado parte de esta alianza.

En este sentido, queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento por la participación en la co-creación y el desarrollo de la plataforma a las empresas **Dinosa S.A.L., Heroslam S.A.L., Aroa Proyecto XXI S.L.L., Zorrotz Legazpi S.L.L., Industrial Ormola S.A.L., Fabricación de Metales Duros S.A.L., KL Katealegaia S.L.L y Betsaide S.A.L.**, junto a **ANEL, Asociación de Empresas de Economía Social de Navarra**, que ha sido clave para el éxito y el



Su importancia estratégica reside en su capacidad para ofrecer a las empresas un camino claro hacia la resiliencia y la vanguardia

alcance estatal del proyecto. La participación de todas ellas no se ha limitado a la aportación estratégica, sino que ha sido fundamental para entender de cerca el día a día de las Sociedades Laborales, asegurando que los contenidos de la plataforma respondan de manera precisa y relevante a las necesidades reales del sector. La plataforma Ecochallenge Alliance se lanza en un momento crucial. Su importancia estratégica reside en su capacidad para ofrecer a las empresas un camino claro hacia la resiliencia y la vanguardia:

- **Cultura Empresarial Sostenible:** Prepara a las organizaciones para integrar la sostenibilidad no solo como un requisito, sino como una ventaja competitiva

inherente a su cultura.

- **Gobernanza Participativa y Espíritu Societario:** Ofrece los marcos y la formación para optimizar la toma de decisiones, fomentar la implicación de las personas trabajadoras y fortalecer el modelo de gestión participativa que define a las Sociedades Laborales.
- **Modelo de Transformación Digital:** La plataforma digital garantiza el acceso y el alcance de esta formación a nivel estatal, facilitando un proceso de mejora continua y colaboración interempresarial. Queremos que esta plataforma sea la palanca que impulse la competitividad y el impacto social de las empresas en los próximos años, asegurando la permanencia y el éxito del modelo de la

Sociedad Laboral y empresas de Economía Social.

Desde ASLE, celebramos este hito y reiteramos nuestro agradecimiento. El compromiso de cada socio ha sentado las bases de un proyecto que será un referente para el sector.



El relevo que inspira:

James Bonham y Casa Aramendia SLL, ejemplos innovadores que garantizan la continuidad de las empresas

La noche del miércoles 19 de noviembre de 2025, el Hotel Carlton de Bilbao se vistió de gala para acoger la XXXV edición del Premio Internacional de Economía Social 'Txemi Cantera', un evento que cada año celebra los valores de la participación, la democracia y la solidaridad en el mundo empresarial.

La velada no solo reconoció una trayectoria destacada a nivel global, sino que también inauguró una nueva categoría, el Premio 'Cantera de la Economía Social', estableciendo un puente inspirador entre la solidez de las grandes trayectorias y el talento de las empresas jóvenes.

El Jurado, Eje de la Economía Social

La elección de los galardonados es fruto de un riguroso proceso de consenso. El jurado del Premio Txemi Cantera 2025 se reunió el 7 de octubre y 4 de noviembre de 2025 en el domicilio social de ASLE en Bilbao y estuvo integrado por figuras clave del ámbito institucional y académico, incluyendo:

- **Teresa Laespada** – Diputada de Empleo, Inclusión social e Igualdad de la DFB.
 - **Jokin Díaz** – Director de Economía Social del Gobierno Vasco
 - **Alejandro Martínez Charterina** – Universidad de Deusto
 - **Aitziber Etxezarreta** – Instituto de Estudios Cooperativos GEZKI (EHU-UPV)
 - **Iñaki Peña** - Laboral Kutxa
 - **Beatriz González** – Presidenta de ASLE
 - Actuando como Secretaria, **Jone Nolte** - Gerenta de ASLE
- Este jurado se encarga de premiar a aquellas personas, empresas e instituciones de todo el mundo que se han significado en la defensa y promoción de los principios que identifican a la economía social desde 1991. En esta nueva edición, también se encargó de valorar las candidaturas presentadas al premio Cantera de la Economía Social por primera vez.

El Reconocimiento Internacional: James Bonham y EOF

El máximo galardón de la XXXV edición del Txemi Cantera recayó en James Bonham y la Employee Ownership Foundation (EOF) y fue reconocido con los distintivos de este premio: un título y una icónica escultura en bronce creada por Agustín Ibarrola. La elección respondió a su trabajo fundamental en la promoción, investigación y divulgación de

la propiedad de las personas trabajadoras a través de modelos como los ESOPs (Employee Stock Ownership Plans) en Estados Unidos y a nivel global.

Bonham, líder de la fundación y presidente de The ESOP Association (TEA), representa un movimiento que abarca a más de 6.000 empresas y 14 millones de personas trabajadoras.

El jurado destacó la profunda sinergia entre el modelo ESOP que promueve la EOF y el modelo





de las Sociedades Laborales y Empresas Participadas. En un momento crucial de demografía empresarial, afrontando el fenómeno global conocido como el "tsunami gris", el relevo en la propiedad a través de las personas trabajadoras se posiciona como una opción realista para dar continuidad a proyectos empresariales donde no existe relevo familiar natural. La labor de la EOF, que desde su fundación en 1991 ha recaudado millones de dólares para fomentar la investigación y el diálogo sobre la propiedad accionarial de las personas trabajadoras, se alinea perfectamente con los principios del Premio Txemi Cantera: dimensión social y económica,

modelo de inclusión sociolaboral, fomento de la participación, y defensa de la democracia y solidaridad.

El Nuevo Talento: Casa Aramendia SLL, 'Cantera de la Economía Social'

Por primera vez, ASLE concedió el premio 'Cantera de la Economía Social', creado bajo el lema 'joven, comprometida y con futuro'. Este galardón, que busca reconocer y visibilizar a empresas "cantera" de menos de diez años, fue otorgado a Casa Aramendia SLL. Casa Aramendia SLL es un obrador-pastelería que, en 2020, innovó y dio nueva vida a un proyecto histórico. La firma actual surgió como una



inspiradora respuesta al reto del relevo en la propiedad, cuando las personas trabajadoras de la empresa tomaron las riendas del negocio tras la jubilación de la anterior propiedad, convirtiéndola en una sociedad laboral. Actualmente, cuenta con 19 tiendas en Gipuzkoa y 20 personas socias trabajadoras. El jurado del Premio Cantera, valoró especialmente que Casa Aramendia evidencia una nueva forma de emprendimiento a través del relevo en la propiedad, poniendo en valor que, para emprender, no hay que comenzar necesariamente de 0. Además del novedoso trofeo diseñado por Miguel Sabas, alumno de IED Kunsthall Bilbao,

Casa Aramendia SLL recibió el 'Bultzá Bonusa' de 3.000 euros patrocinado por Laboral Kutxa, destinado a servicios de consolidación empresarial.

Una Celebración con el Espíritu de Txemi Cantera

El acto de entrega, celebrado en formato presencial en el Hotel Carlton, estuvo dirigido y amenizado con la habilidad y las inconfundibles voces "a capella" de Demode Quartet, otra sociedad laboral del mundo de la cultura. La emotividad de la noche fue el mejor reflejo del espíritu de José Miguel Cantera Sojo, 'Txemi', economista y asesor de ASLE que falleció en 1991 a los 41 años. El premio, que lleva su

nombre desde hace 35 años, recuerda su compromiso social y su convicción de que "la vida no es sólo cultivar tu parcela, sino ayudar a cultivar las parcelas ajenas".

Este premio representa la idea de "la solidaridad y el esfuerzo colectivo del ser humano en busca de los grandes cambios sociales".

El evento de este año, honrando el liderazgo global de Bonham y la vitalidad de Casa Aramendia, ha demostrado que ese espíritu sigue más vivo y relevante que nunca, impulsando el modelo de sociedad laboral y de participación en la propiedad como una apuesta por el arraigo, equidad y sostenibilidad.

4







Quédate con ella: cuando la empresa encuentra su segunda vida

Raquel Romero
Coordinadora de Laborpar

Hay empresas que mueren sin haber fracasado. Cierran sus puertas no por falta de clientes ni de ideas, sino porque el tiempo pasa y nadie las recoge. Cada año, en pueblos, polígonos y barrios, se apagan talleres, despachos, comercios que funcionaban bien. No son ruinas de una mala gestión, sino ausencias de relevo: proyectos que se quedan sin manos para continuar. Con ellos se pierde algo más que empleo; se pierde una forma de entender el trabajo, una memoria compartida, una raíz del territorio.

Este vacío no tiene la violencia de una crisis financiera, sino la lentitud de una herencia no entregada. Una generación que envejece, un “tsunami gris” de jubilaciones masivas que amenaza con llevarse por delante la memoria colectiva, y una nueva



Quédate con ella

**EMPRENDER NO SIEMPRE
ES EMPEZAR DE CERO**

**La Sociedad Laboral,
modelo para el
relevo generacional:
Instrumentos y
oportunidades.**

Miércoles, 3 de diciembre de 2025
Espacio Endor.
C/ Ercilla, 46, Arganzuela
28005 Madrid

generación, que no encuentra el modo de entrar en un mundo empresarial cada vez más complejo. Un capital social que se dispersa y un conocimiento que se disuelve sin que nadie lo aproveche. Y, sin embargo, existe una forma de transformar esa pérdida en continuidad: la sociedad laboral.

Fondo Formación Euskadi SLL, protagonista de la campaña “Quédate con ella”.
Este es el propósito de la campaña estatal “Quédate con ella” que ha lanzado Laborpar, la Confederación de Sociedades Laborales y Participadas de España, orientada a mostrar el valor colectivo de transmitir una empresa a quienes la conocen, la sostienen y la hacen posible: sus trabajadoras y trabajadores. La campaña se presentó en

Madrid, el pasado 3 de diciembre, con las intervenciones de Jaime Iglesias Sánchez Cervera, Comisionado Especial para la Economía Social, José Luis Viñas Ocaña, Director del área jurídica de Asalma y una conversación entre Alfredo Muñoz García, Doctor de Derecho Mercantil de la Universidad Complutense de Madrid y Jone Nolte, Presidenta de Laborpar y Gerenta de Asle. Durante el evento se presentaron tres vídeos de tres sociedades laborales referentes por haber afrontado un proceso de relevo en la propiedad; bien de carácter externo por jubilación de la propiedad sin sucesión familiar, como de carácter interno, por relevo en la propiedad en el seno de la empresa. Uno de estos casos es el de Fondo Formación Euskadi SLL, quien a través de su testimonio, comparte su

Un capital social que se dispersa y un conocimiento que se disuelve sin que nadie lo aproveche. Y, sin embargo, existe una forma de transformar esa pérdida en continuidad: la sociedad laboral

experiencia trabajando el relevo interno, a fin de garantizar la continuidad de la empresa como sociedad laboral. Estos vídeos están disponibles en el canal youtube de Laborpar.

La sociedad laboral: un puente entre generaciones

Una sociedad laboral no es solo una figura jurídica, ni una rareza legislativa. Es una idea de empresa distinta: un lugar donde quienes trabajan pueden convertirse también en quienes deciden. Donde el capital no manda desde lejos, sino que late en las manos que producen. Al menos la mitad más uno de su capital pertenece a las personas trabajadoras. Esa mayoría mínima es, en realidad, toda una revolución silenciosa. El modelo de sociedad laboral combina la eficiencia mercantil con la democracia del trabajo. No renuncia a competir, pero tampoco a cuidar. Es una empresa que respira como una comunidad: firme en el mercado, pero con los pies en el suelo de su territorio. Ahí donde otras fórmulas ven el fin, la sociedad laboral abre un comienzo. Permite que quienes conocen la empresa desde dentro (sus ritmos, sus herramientas, sus clientes), asuman el timón y sigan

navegando en medio de este “tsunami gris”. Y no para repetir lo mismo; si no para innovar y renovar desde la memoria.

Emprender sobre lo ya construido

Emprender, nos han dicho, es empezar desde cero. Pero hay otra forma de hacerlo: emprender sobre lo heredado, continuar con el legado de quienes ya hicieron un trabajo heroico poniendo en marcha un proyecto desde la nada. Las sociedades laborales encarnan este emprendimiento de segunda generación, el relevo generacional como forma de relevo social. No se trata de fundar algo nuevo, sino de dar nueva vida a lo que ya existe. De transformar una empresa en un organismo evolutivo, capaz de adaptarse sin renegar de su pasado.

En ese tránsito, la innovación deja de ser ruptura para convertirse en continuidad creativa. Las personas trabajadoras que se convierten en propietarias no solo ganan estabilidad; ganan voz, futuro y dignidad. El legado del fundador se transforma en semilla para nuevas ideas, nuevas formas de gestión, nuevas alianzas. Es una regeneración que no destruye, sino que brota del humus de la experiencia.

Continuidad compartida: una forma de esperanza

La sociedad laboral no es una nostalgia del pasado, sino una apuesta por el porvenir. Frente a la lógica del cierre, propone



la lógica del cuidado y la continuidad. Frente al abandono, la corresponsabilidad. Frente a la pérdida, la regeneración. Su fuerza no reside solo en los números, sino en el vínculo: en la decisión colectiva de mantener viva una historia, un oficio y una comunidad. Cada relevo generacional exitoso es una victoria social contra el olvido. Un modo de demostrar que la empresa puede ser, también, un bien común.

Porque mantener un negocio hecho con amor no es resistirse al cambio: es elegir evolucionar con sentido. Es entender que el futuro no siempre se construye desde

la nada, sino desde lo que otros levantaron con sus manos. Así, el relevo generacional se convierte en acto poético y político a la vez: la empresa no muere; cambia de voz, pero sigue hablando. Y en ese diálogo entre quienes la crearon y quienes la continúan late la verdadera promesa de la economía social: dar futuro a lo que merece permanecer.

Re-Think Industry 2025



El Re-Think Industry 2025, organizado por la Diputación Foral de Gipuzkoa, fue un congreso clave para la PYME industrial del territorio, celebrado el 12 de noviembre en el Kursaal de Donostia, bajo el lema “Transformando hoy la industria del futuro”.

La jornada se desarrolló a lo largo de la mañana con un programa centrado en los grandes desafíos del sector, y el objetivo principal fue impulsar la transformación, competitividad e innovación del sector.

La apertura Institucional comenzó con la bienvenida y apertura a

cargo de líderes institucionales, como el Diputado de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos, Unai Andueza. El diálogo central se centró en un coloquio entre la Diputada General de Gipuzkoa, Eider Mendoza, y Cristina Garmendia (Patrona de la Fundación COTEC, y ex Ministra de Ciencia e Innovación), sobre “Las PYMEs en la sociedad del conocimiento: oportunidades y amenazas”. El debate se centró en la necesidad de que las PYMEs industriales de Gipuzkoa aceleren su transformación digital y adopten una visión estratégica a largo plazo:

Garmendia destacó que el tejido industrial de Euskadi y Gipuzkoa es un activo muy valioso, pero enfrenta la amenaza de la obsolescencia tecnológica si no invierte constantemente en innovación. Subrayó la oportunidad de la colaboración entre empresas y la apuesta por el talento como motor de la productividad y la competitividad. Mendoza resaltó el compromiso de la Diputación con la industria a través de la estrategia Etorkizuna Eraikiz y la movilización de recursos. Hizo hincapié en la necesidad de acompañar a las PYMEs en el triple desafío de la digitalización, la transición energética y la diversificación. El mensaje central fue que la

El mensaje central fue que la industria debe transformar su cultura y que las instituciones deben ser facilitadoras de este cambio



industria debe transformar su cultura y que las instituciones deben ser facilitadoras de este cambio.

Las Mesas Redondas Temáticas se llevaron a cabo en sesiones paralelas, abordando los grandes retos de la industria y lideradas por agentes estratégicos del ecosistema guipuzcoano. En ellas, empresas compartieron casos reales y experiencias, con los siguientes temas:

1^a Mesa: Inteligencia Artificial, liderada por BAIC, y en la que se intentó mostrar cómo la IA puede mejorar la eficiencia, la calidad y la toma de decisiones en la planta de producción.

Contaron cómo implementaron proyectos, experiencias y casos reales de Visión Artificial para el control de calidad automático y sistemas de mantenimiento predictivo para reducir las paradas no planificadas de maquinaria. El énfasis estuvo en el paso de la teoría a la aplicación práctica, destacando la necesidad de contar con datos de calidad.
2^a Mesa: Internacionalización y diversificación en mercados, liderada por la Cámara de Gipuzkoa, que puso el foco en explorar estrategias para abrir nuevos mercados y diversificar la cartera de clientes geográficamente y sectorialmente,

minimizando la dependencia de mercados tradicionales. Compartieron experiencias y casos reales, con sus procesos de entrada en mercados complejos como Norteamérica o Asia, explicando los retos logísticos, culturales y de homologación. Se discutió la importancia de la alianza con socios locales y el aprovechamiento de instrumentos de apoyo a la exportación. Un ejemplo común fue el de empresas que pasaron de ser meras exportadoras a establecer filiales productivas en el extranjero.
3^a Mesa: Intraemprendimiento y diversificación de negocios,

4



estuvo liderada por BIC Gipuzkoa (Centro de Empresas e Innovación de Gipuzkoa), y la Dirección de mesa corrió a cargo de Koldo Peciña (Director de Proyectos Estratégicos de la Diputación Foral de Gipuzkoa).

Los representantes compartieron casos de éxito sobre cómo han abierto nuevas líneas de negocio o transformado sus organizaciones:

Xabier Lekuona – Director de Personas de Sutargi, S.A.L. (Empresa de servicios industriales y montajes con enfoque social). María Guimon – Directora General de Vapormat (Especialistas en soluciones de vapor y eficiencia energética).

Ramón Granados – Director de Transformación Digital de Onnera Group (Líder en equipamiento para restauración, lavandería y aplicaciones de frío).

Gerardo Olea Ansoalde – CEO de Irurena Group (Fabricación de recubrimientos y pinturas para madera e industria).

que pusieron el foco en el impulso en la innovación interna dentro de empresas maduras (intraemprendimiento) para crear nuevas líneas de negocio o incluso spin-offs que diversifiquen su actividad principal.

Presentaron casos reales y experiencias de cómo han creado equipos internos autónomos con metodologías lean y agile para explorar oportunidades en sectores adyacentes al suyo. Por ejemplo, una empresa metalúrgica que creó una línea de negocio basada en soluciones de software para su propio sector, que luego vendió a terceros. Se recalcó que el éxito requiere el apoyo de la alta dirección y una tolerancia al fracaso.

4ª Mesa: Nuevos modelos de gestión participativa, liderada y moderada por Jone Nolte (Gerente de ASLE), y como Directora de mesa a Amaia Arregui (Diputación Foral de Gipuzkoa).

Compartieron sus experiencias reales sobre la implicación de las personas en la estrategia y gestión:

Marian Tapia – Representante de Zorrotz Legazpi, SLL (Fabricación de cuchillas industriales).

Iratí Diez – Directora Gerente de Akaba (Mobiliario de diseño para colectividades).

Iñaki Oreja – Gerente de Ventas de Kimua (Soluciones de elevación y manipulación de cargas).

Aitor Txurruka – Director General de Goimek (Mecanizado de alta precisión, parte de Danobatgroup).

El objetivo principal de este panel fue debatir cómo la participación de los trabajadores en la gestión y en la toma de decisiones (cultura de propiedad, transparencia, modelos inclusivos) actúa como palanca para la competitividad y el

arraigo del talento en la industria guipuzcoana.

Lo que se perseguía era analizar la gestión participativa (propiedad de los trabajadores, employee stock ownership o modelos similares), dando visibilidad a los beneficios y desafíos que presentan en este tipo de modelos:

1. Retención y Atracción de Talento: se argumentó que los jóvenes profesionales buscan cada vez más un proyecto donde se sientan valorados y dueños de su futuro. La participación, tanto en el capital como en las decisiones, se presenta como la mejor herramienta para fidelizar el talento y diferenciarse en un mercado laboral competitivo.

2. Mejora de la Productividad y Eficiencia: los participantes destacaron que cuando los trabajadores son parte de la propiedad, su motivación y su compromiso con la rentabilidad del negocio aumentan

exponencialmente. Esto se traduce en una mayor eficiencia operativa, propuestas de mejora más frecuentes y una mayor asunción de responsabilidades.

3. El Modelo de Sucesión Empresarial: un contenido fundamental fue el uso de la gestión participativa (Sociedad Laboral/Cooperativa) como solución viable y sostenible para la sucesión de PYMEs sin relevo familiar. Este modelo permite garantizar la continuidad del proyecto empresarial y del empleo en el territorio, pasando la propiedad a los propios empleados.

4. Desafíos en la Implementación: los ponentes fueron honestos sobre los retos, que incluyen la necesidad de una sólida formación en gestión financiera para los nuevos socios-trabajadores y la transformación de la cultura directiva, que debe pasar de una estructura jerárquica a una más horizontal y transparente



La Ponencia final fue una charla magistral de Javier Aizpurua (BasQ – Basque Quantum) sobre “Tecnologías Cuánticas: de la Ciencia a la Industria”, ofreciendo una visión de futuro tecnológico. El Cierre Institucional de la jornada concluyó con el cierre a cargo del Diputado de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos, Unai Andueza.

El congreso se consolidó como el principal punto de encuentro para las pequeñas y medianas empresas industriales de Gipuzkoa, destacando el papel de la colaboración entre instituciones, empresas y agentes del ecosistema industrial.

El evento batió récord de asistencia en su cuarta edición, reflejando el creciente interés del sector por impulsar la innovación y la competitividad.

Analizar la gestión participativa (propiedad de los trabajadores, employee stock ownership o modelos similares), dando visibilidad a los beneficios y desafíos que presentan en este tipo de modelos

Cuando las Sociedades Laborales y la FP se miran a los ojos: El corazón del 20º aniversario de Tknika



Celebrar 20 años está muy bien, pero demostrar por qué esos años han valido la pena es mucho mejor. Y eso es exactamente lo que ha ocurrido en Eurrenteria. En el marco del 20º aniversario de Tknika, más allá de las cifras y los discursos institucionales, se ha vivido un momento de verdad, de esos que aterrizan las estrategias en el suelo del taller y la oficina. El evento, que ya queda marcado en el calendario de la FP vasca como un hito, ha tenido una pieza central vibrante: una **mesa redonda** que ha servido de espejo para reflejar la realidad de la colaboración entre los centros formativos y el tejido empresarial.

Voces reales, retos reales

Bajo la batuta de Jone Nolte, gerenta de ASLE, el escenario se ha transformado en un espacio de diálogo honesto. Se ha dinamizado una conversación imprescindible con dos mujeres que viven el día a día de la

Tknika

Euskadiko LHren Ikerketa Aplikatuko Zentroa
Centro de Investigación Aplicada de FP Euskadi
Basque VET Applied Research Centre

asLE

El compromiso es seguir colaborando, seguir superando dificultades y seguir construyendo un país donde la formación y la empresa sean, en la práctica, un solo equipo

empresa: Marian Martínez, gerenta de Sutargi SAL y Maitane Gurrutxaga, de Grindel SAL.

No han ido a regalarse los oídos, sino a exponer la realidad. Ambas han desgranado la importancia vital que tiene para sus empresas caminar de la mano con la red de Formación Profesional.

- ¿Las oportunidades? Infinitas: desde la captación de talento joven hasta la innovación aplicada que llega desde centros como Tknika, hasta la innovación para una mayor inclusión social.
- ¿Los retos? También se han puesto sobre la mesa. Han hablado de las dificultades del día a día, de ajustar los ritmos de la enseñanza a la velocidad del mercado y de cómo seguir estrechando ese lazo para que la transición aula-empresa sea cada vez más natural.

Ha sido una dosis de realidad que ha recordado a todos y todas las presentes –cerca de noventa personas– que la FP no termina en el aula; empieza de nuevo cada

vez que una alumna o alumno cruza la puerta de una empresa como Sutargi o Grindel.

El escenario perfecto: 20 años de innovación

Este diálogo no podía haber tenido mejor marco. Tknika celebraba sus dos décadas como el motor de innovación de Euskadi. La consejera de Educación, Begoña Pedrosa, junto a la directora de Tknika, Pili Alonso, y el viceconsejero Jon Labaka, han escuchado atentamente cómo esa "Estrategia Vasca de FP 2030" (dotada con más de 325 millones de euros) cobra vida en las voces de Marian y Maitane.

Porque cuando Pedrosa dice que "cada euro invertido devuelve empleo y bienestar", se refiere exactamente a esto: a empresas como las representadas en la mesa redonda, que crecen, innovan y se sostienen gracias al talento que se forja en la FP.

Un futuro que se escribe en equipo

La jornada, que también incluyó una emotiva exposición fotográfica y una visita a las instalaciones, dejó un mensaje claro flotando en el ambiente gracias a la intervención de Jone, Marian y Maitane: el futuro no se hace en solitario.

La alianza entre las sociedades laborales y la Formación Profesional es sólida, pero exige trabajo continuo.

Tknika cumple 20 años, en los que la colaboración con Asle y con sus empresas en materia de emprendimiento, innovación, cultura, juventud, ha sido intensa; no obstante, escuchando a estas mujeres líderes, queda claro que la maquinaria no se detiene.

El compromiso es seguir colaborando, seguir superando dificultades y seguir construyendo un país donde la formación y la empresa sean, en la práctica, un solo equipo.



Sarekin Days 2025: redes, economía social y emprendimiento con sentido

Los Sarekin Days 2025, celebrados los días 27 y 28 de noviembre en la Torre Iberdrola de Bilbao, se han consolidado como el gran punto de encuentro del emprendimiento de proximidad en Bizkaia. Organizados por la Red Sarekin y coordinados por DEMA – Agencia Foral de Empleo y Emprendimiento del Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia –, han reunido a instituciones públicas, entidades de apoyo, empresas, cooperativas y personas emprendedoras de distintos territorios.

El respaldo institucional ha sido notable, con la participación de la Diputación Foral de Bizkaia y del Gobierno Vasco, representado, entre otras personas, por la viceconsejera de Trabajo y Seguridad Social, Elena Pérez Barredo, y el director de Economía Social, Jokin Díaz. Desde DEMA, Gloria Múgica



e Isabel Muela han tenido un papel clave en el diseño de los contenidos y en la dinamización del encuentro.

El programa ha girado en torno a tres ejes: transmisión empresarial, economía social y cooperación en red. El experto internacional David Fonseca, de EquityX, ha aportado una mirada global sobre el relevo generacional y la venta de negocios como oportunidad para mantener empleo y conocimiento en el territorio. La presentación del estudio “Red de Redes” ha permitido comparar modelos de apoyo al emprendimiento y abrir espacios de colaboración entre ecosistemas.

La dimensión internacional se ha reforzado con la presencia de redes como SERCOTEC (Chile), Xarxa Emprèn (Catalunya), Red CIDE-Instituto Tecnológico de Canarias e Impact Hub Madrid, que han compartido experiencias de impulso al emprendimiento con

impacto. A ellas se han sumado entidades locales que integran la Red Sarekin, entre ayuntamientos, centros de formación, organizaciones empresariales y agentes de desarrollo local.

Uno de los momentos más emotivos ha sido la entrega de los primeros Premios Sarekin. Eder Aurre ha sido reconocido por su apuesta por una moda local y sostenible; Koru Salud, por un proceso ejemplar de transmisión empresarial y ampliación de servicios; y Ecosistema Urbegi, por una trayectoria ligada al empleo inclusivo y al impacto social. Son referentes claros de que es posible emprender cuidando a las personas y al entorno.

Para ASLE, estos días han sido una oportunidad para reforzar el papel de la economía social y de los modelos empresariales participados. La presencia de sociedades laborales y

cooperativas ha demostrado que la democracia en la empresa, el arraigo territorial y la estabilidad en el empleo son claves para un desarrollo más justo. La intervención de Jone Nolte, en representación de ASLE, ha puesto el foco en la importancia de acompañar los procesos de relevo, situar a las personas trabajadoras en el centro y construir alianzas entre organizaciones, instituciones y territorios.

El espacio de networking entre agentes de la Red Sarekin ha completado el programa, facilitando conexiones y nuevas colaboraciones. Los Sarekin Days 2025 dejan un mensaje: el futuro del emprendimiento pasa por la cooperación, la economía social y empresas con propósito. En ese camino, ASLE seguirá siendo una aliada firme, comprometida con una economía al servicio de las personas.

Webinar **TRANSFORMA** orientado a la Economía Social

Con ocasión de la presentación del programa TRANSFORMA orientado a la Economía Social, la Fundación GAZTENPRESA de LABORAL KUTXA, el 19 de septiembre del año en curso, organizó una webinar dirigida a personas autónomas, sociedades civiles y comunidades de bienes, contando con la participación de la propia GAZTENPRESA, ELKAR-LAN, ASLE y LABORAL KUTXA.

Se inició la webinar, explicando Amaia Mazón la razón de ser de GAZTENPRESA, como Fundación de LABORAL KUTXA con 30 años de andadura acompañando a personas del entorno que deseen emprender para que lo hagan con las mayores garantías de éxito, generando

riqueza a través de la creación de empleo. Para seguidamente exponer los principales aspectos del programa TRANSFORMA gestionado por la propia GAZTENPRESA y financiado por la Unión Europea Next Generation y el Plan de Recuperación del Gobierno de España.

El programa potencia la Economía Social acompañando en la transformación de empresas en Cooperativas y Sociedades Limitadas Laborales y está dirigido:

- A Comunidades de Bienes o Sociedades Civiles.
- A equipos comprometidos con la corresponsabilidad, la democracia interna y el impacto social.
- A personas que quieren impulsar su empresa y transformar la sociedad.

A continuación, Mirene Arri desde ELKAR-LAN, SOCIEDAD KOOPERATIBA, integrada por el CONSEJO DE COOPERATIAS y la CONFEDERACIÓN DE COOPERATIVAS DE EUSKADI,



procedió a explicar la labor de la entidad, así como los servicios que presta, para continuar después con los requisitos y aspectos legalmente exigibles para la constitución de la Sociedad Cooperativa Pequeña de Trabajo Asociado, comentando igualmente las ventajas del modelo cooperativo.

Para hablar de las características y ventajas de la Sociedad Laboral, se contó con la intervención de Olatz Jaureguizar, técnica de ASLE, quien desgranó los requisitos y aspectos principales de la Sociedad Laboral, así como los servicios que se prestan desde la Asociación Empresarial. En concreto, se apoya y trabaja con las personas emprendedoras interesadas en poner en marcha su idea o proyecto de negocio, que se acercan a ASLE atraídas por un modelo de empresa diferente, como es la Sociedad Laboral. Y se les acompaña en todo su ciclo vital como sociedad, esto es, en el proceso de análisis de viabilidad del plan de negocio, en el diseño de la Sociedad Laboral

y de sus estatutos sociales, en la creación y constitución de la empresa, prestando el servicio de tutorización durante el primer año de vida como empresa y posteriormente en la consolidación, crecimiento y escalada del negocio.

En la Sociedad Laboral, la mayoría del capital social debe ser propiedad de las personas socias trabajadoras, resultando posible la constitución de una Sociedad Laboral integrada por dos personas socias trabajadoras, cada una con un 50 % del capital social que deberán encuadrarse y cotizar en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Transcurrido tres años desde la constitución con dos personas socias, la legislación especial aplicable exige la incorporación al capital social de una tercera persona socia, debiendo cumplirse a partir de dicho momento, los requisitos generales de la Sociedad Laboral, cuales son:

- Mayoría del capital social, propiedad de las personas socias trabajadoras. Se admite

la incorporación al capital de personas socias capitalistas o de clase general.

- El límite máximo de capital social que puede poseer cada persona socia, es de un tercio de capital. Se establece una excepción, aplicable a las entidades sin ánimo de lucro, entidades públicas o de participación mayoritariamente pública, entidades que podrán superar dicho límite, aunque sin alcanzar en ningún caso, el 50 % del capital social.
- Que el número de horas al año trabajadas por las personas trabajadoras indefinidas no socias, no supere el 49 % del total de horas al año realizadas por la totalidad de las personas socias trabajadoras.

Teniendo en cuenta que el programa TRANSFORMA se dirige a proyectos de negocio de pequeña estructura, se centró en la fórmula de la Sociedad Limitada Laboral, destacando

- Su idoneidad para la transformación de empresas creadas bajo fórmulas como la

Comunidad de Bienes, Sociedad Civil, Sociedad Limitada o Personas Autónomas a Sociedad Laboral.

- Resultando además un modelo de empresa sencillo de crear y gestionar, aportando un mayor dimensionamiento empresarial, lo que favorece su capacidad de supervivencia, sostenibilidad y mejora de la competitividad.
- La Sociedad Limitada Laboral elimina la confusión patrimonio personal-empresarial, desde el momento en que es la propia sociedad la responsable económica de las deudas sociales que genere el desarrollo del negocio,
- Presenta vocación de permanencia y contribuye a la estabilidad en el empleo.
- Ofrece una imagen de negocio más solvente y consolidado ante entidades financieras, clientes y proveedores.
- La posibilidad de incorporar a personas socias capitalistas en el capital, permite captar inversión sin desnaturalizar el modelo de empresa, mejorando su posición competitiva.
- La responsabilidad de las

personas socias está limitada, interna y externamente, al capital aportado.

- Caben distintos porcentajes de participación, resultando los derechos de participación y voto proporcionales al capital aportado.
- Flexibilidad para adoptar Pactos Societarios que regulen el funcionamiento de la sociedad, de sus personas socias y de las relaciones entre éstas, lo que favorece su pervivencia y permanencia como Sociedad Laboral.
- Con carácter general, las personas socias trabajadoras, incluidas las que integran el órgano de administración, cotizan en el régimen general de la seguridad social, con todas las prestaciones (desempleo y FOGASA inclusive).
- Gozan de beneficios fiscales y subvenciones específicas de Economía Social.

La última intervención corrió a cargo de Gaizka Berasaluce de LABORAL KUTXA y versó sobre la Línea Especial para financiar la Economía Social, denominada

EIF Economía Social y que, con el respaldo del Fondo Europeo de Inversiones, pone a disposición de las empresas de este ámbito, una línea de financiación específica para proyectos con impacto social. A través de este programa, LABORAL KUTXA ofrece condiciones preferentes para apoyar iniciativas que promuevan la inclusión, el empleo y el desarrollo sostenible. Y está dirigido a:

- Cooperativas y entidades de Economía Social
- Sociedades Laborales
- Empresas de inserción y centros especiales de empleo
- Fundaciones y asociaciones que ejerzan actividad económica.

Están excluidas de esta línea de financiación aquellas empresas que desarrollen actividades relacionadas con el tabaco y bebidas alcohólicas, con la producción y comercio de armas y municiones y que estén relacionadas con casinos o juegos de azar.

El programa ofrece una serie de ventajas, pudiéndose optar por la figura de:

- Préstamo: con un plazo máximo de 10 años con 24 meses de carencia.
- O Cuenta Corriente de Crédito, con un plazo de 36 meses.
- El importe máximo a financiar puede alcanzar hasta los 2.000.000 €, con lo que se cubren muchas de las necesidades que este tipo de empresas pueden presentar.
- Este producto permite exigir menos requisitos de garantía, puesto que el 68% del importe concedido viene avalado por el Fondo Europeo de Inversiones. Permite no exigir tantas garantías y la entidad financiera no puede requerir garantías reales ni avales de Sociedades de Garantía de Crédito.

Los proyectos que este producto permite financiar dan respuesta prácticamente a todas las necesidades que una empresa de economía social puede precisar para poner en marcha o desarrollar su actividad, concretándose en los siguientes:

- Elementos productivos
- Necesidades de circulante
- Creación de empleo para

colectivos vulnerables
• Innovación social
• Transición ecológica y digital

Por el contrario, no se financian anticipos de subvenciones procedentes de Europa de programas similares al Fondo Europeo de Inversiones ni tampoco se refinancian operaciones en curso para acogerse a un tipo de interés más ventajoso o mejorar las garantías de la operación.

Por último, señaló que, para acceder a esta línea de financiación específica, se debe acudir a cualquier oficina de LABORAL KUTXA, con el gestor correspondiente e iniciar la solicitud, obteniéndose una respuesta a la solicitud cursada, en tres o cuatro días.

Concluyó la webinar con el tiempo destinado a responder a las preguntas trasladadas por parte de las personas conectadas a la jornada, lo que permitió completar los contenidos de las distintas intervenciones, así como aclarar dudas y conceptos.

La Innovación es Transformación Cultural: El Éxito de la Secuencia Personas-Procesos-Tecnología en el “Innovation Lab” de ASLE



Pablo Atela
Shackleton

Vivimos en la era de la transformación digital, donde la Inteligencia Artificial (IA) se presenta como la nueva "Piedra Filosofal" de la gestión empresarial. Sin embargo, esta época está marcada por una profunda confusión que a priori puede sonar contraintuitiva: la tecnología no es innovación. Y la innovación no es tecnología. El éxito de los proyectos de transformación no depende de la herramienta tecnológica, sino de la base sobre la que se asienta la innovación: la cultura y las personas.

Esta premisa es fundamental para entender el enfoque adoptado en el Innovation Lab que hemos desarrollado en los últimos meses junto a ASLE. El reto de esta travesía para ASLE y sus empresas era ambicioso: lograr la transformación digital, apoyándose en tecnologías como la IA, pero siempre manteniendo la orientación al cliente y las personas trabajadoras. Esto ha implicado mejorar la orientación al cliente, integrar la experiencia de usuario en todos los procesos

y proyectos, instalar capacidades de innovación y emprendimiento y fluir desde una mentalidad de "producto" a una de "creación de valor".

El Mito de la Tecnología y el Fracaso Inevitable

El motivo por el cual la mayoría de las transformaciones digitales fracasan se encuentra en la secuencia de implementación que prioriza la tecnología: Tecnología-Procesos-Personas.

Los datos son elocuentes: se estima que el 70% de las transformaciones organizacionales fracasan. Específicamente en la transformación digital, la tasa de éxito general es de solo el 16% en industrias digitalmente avanzadas, cayendo a entre un 4% y un 11% en industrias tradicionales. Las principales causas de este fracaso radican en la resistencia y la falta de compromiso de los empleados (identificado en el 72% de los casos fallidos) y la falta de atención a la cultura organizacional, las habilidades y las capacidades de las personas.



Esta secuencia fallida implica que primero se implementa la tecnología (por ejemplo, un ERP), luego se espera que los procesos de la empresa se adapten a esa tecnología y finalmente, se asume que las personas "se las apañarán" con la tecnología y los procesos que esa tecnología obliga a utilizar. La experiencia -y los demoledores datos que hemos visto- demuestra que este es un patrón de comportamiento que conduce de forma inexorable al naufragio, provocando un ingente despilfarro de recursos y altísimas tasas de frustración en las personas que participan del proceso.

La Innovación como Transformación Cultural: La Vía del Éxito

Frente a la mentalidad "El carro delante de los bueyes", el éxito de la innovación se basa en invertir esta secuencia, adoptando un enfoque sistémico que priorice a las personas: Personas-Procesos-Tecnología.

Para entender bien esto, no debemos olvidar una cuestión

clave: la innovación es, ante todo, un proceso de transformación cultural. Los elementos clave para una transformación sostenible y exitosa son consistentemente no tecnológicos, siendo la mentalidad y la cultura organizacional el factor más importante. En efecto, las organizaciones que logran primero transformar sus modelos mentales tienen cuatro veces más probabilidades de éxito.

Por ello, el objetivo final de este proceso que hemos tenido la suerte de compartir en ASLE (capacitar, diseñar, validar e incorporar tecnologías para optimizar procesos y mejorar productos) lo hemos abordado de manera rigurosa incorporando la base humana desde el principio.

- Personas: Empezamos por las personas y sus capacidades. Es crítico que los equipos conozcan

bien la cultura organizacional, sus habilidades y el porqué de sus decisiones y patrones de comportamiento.

- Método y Procesos: A partir de ahí, hemos ahondado en los equipos de trabajo y hemos compartido cómo realizar un análisis riguroso de los procesos actuales y su funcionamiento utilizando como base metodológica nuestro Método SHAPE©.
- Y finalmente (y no al principio, como se hace con tantísima frecuencia) hemos compartido cómo incorporar las tecnologías más relevantes para su validación con los usuarios de cada uno de los proyectos de innovación.

Este enfoque busca que la innovación se convierta en



parte del ADN de ASLE y de sus empresas, lo que requiere trabajar en paralelo la cultura organizacional orientada a la innovación y un método riguroso.

El Innovation Lab y el Método SHAPE©

Para lograr esta transformación cultural y metodológica, el Innovation Lab de Shackleton se estructura en dos grandes bloques: Aprendizaje & Acción e Iteraciones y mejora continua de los proyectos. La metodología central es el Método SHAPE©. Este método se compone de dos herramientas complementarias que constituyen un todo sistémico para impulsar la innovación desde una base cultural profunda:

- El Átomo SHAPE©: lo utilizamos para el diagnóstico de la cultura de equipos y organizaciones. El proceso de transformación cultural se inicia midiendo y analizando el sistema humano del equipo, enfocándose en las dimensiones

TeamCulture, TeamInnovation y TeamStrategy. Los diagnósticos miden variables de cultura de equipo (como confianza, pensamiento sistemático y creatividad), roles y competencias de equipo y el perfil integral de innovación de la organización, entre otros.

- La Rueda SHAPE©: Es el componente de "Aprendizaje & Acción" que guía al equipo a través de un ciclo secuencial e iterativo de mejora. Las fases de trabajo que hemos navegado van desde la Ideación y Diseño de soluciones (incluyendo Pensamiento Sistémico y Diseño Estratégico) hasta la Validación (utilizando Lean Startup y Effectuation, sobre todo) y finalmente la Ejecución con metodología ágil de gestión de proyectos.

Todo el proceso cuenta además con el apoyo de la solución digital shapemethod.com, que permite la participación masiva (cientos o miles de personas,

en su caso), facilitando la escalabilidad, generando dinámicas de crowdsourcing y aumentando al máximo la implicación de los equipos a través de la co-creación, eje central del proceso.

En resumen, la innovación duradera es un proceso que prioriza el "Por qué" (Personas y Procesos) antes de desarrollar e implementar el "Qué" (Tecnologías). Solo al enfocarnos en el cambio de mentalidad y el desarrollo de las capacidades humanas, la tecnología termina aportando su verdadero valor de forma eficiente.

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a ASLE y al movimiento que representan por confiar en Shackleton para este apasionante reto, y por toda la energía positiva, esfuerzo y cariño que nos han demostrado a lo largo de todo el camino.

¡Eskerrik asko eta beti aurrera, ASLE TALDEA!

Destacados de nuestras empresas



Iratxe Panadero Ruiz, socia trabajadora de WEALTH MANAGEMENT M&S BIZKAIA SLL, ha sido reconocida como la Mejor Banquera del Año en el País Vasco. Este prestigioso galardón le fue otorgado en el marco de los Premios Citywire.

Marian Tapia, en representación de ZORROTZ LEGAZPI SLL, participó en el Congreso Re-think Industry, impulsado por la Diputación Foral de Gipuzkoa. En este evento, la empresa compartió su caso de éxito en la mesa redonda centrada en "Nuevos modelos de gestión participativa".



DAB DANTZA KONPAINIA SLL ha presentado su nuevo espectáculo, 'Azala', una obra que busca impulsar la reflexión acerca del progreso social.

MECANIZADOS DE PRECISION BELMEK SLL celebra 25 años. Para ello, sortean una equipación de ciclismo conmemorativa. Puedes participar compartiendo su publicación de LinkedIn. El sorteo se amplia hasta el 1 de enero.



Alianza por el arraigo y la competitividad: La Diputación Foral y ASLE consolidan su agenda de encuentros este otoño

La colaboración entre la institución foral y ASLE no se detiene. Durante los últimos meses, la Diputación continúa reafirmando su respaldo al modelo participativo visitando empresas que son punta de lanza en consultoría, gestión ambiental, industria, arte y automoción



La Diputación Foral y ASLE consolidan su agenda de encuentros este otoño. La colaboración entre la institución foral y ASLE no se detiene. Durante los últimos meses, la Diputación continúa reafirmando su respaldo al modelo participativo visitando empresas que son punta de lanza en consultoría, gestión ambiental, industria, arte y automoción. El otoño ha traído consigo una intensificación en el diálogo estratégico entre la Diputación Foral de Gipuzkoa y las empresas de ASLE. Si algo ha definido este último trimestre ha sido la solidez de una agenda compartida, diseñada para poner rostro y voz a los proyectos que construyen el territorio desde la participación. La presencia conjunta de la



Directora de la Hacienda Foral, Irune Yarza, y la Directora de Promoción Económica, Amaia Arregi, en estas visitas envía un mensaje inequívoco: el modelo de sociedad laboral y participada, es una herramienta integral que aún solvencia, gestión democrática y competitividad de primer nivel. A través de estos encuentros, organizados en estrecha colaboración con ASLE, la delegación foral ha podido adentrarse en la realidad de cinco proyectos singulares que, desde sectores muy diversos, comparten un mismo ADN participativo.

La coherencia como estrategia y el compromiso ambiental

El ciclo de visitas de octubre comenzó el día 6 con una parada en **OPE CONSULTORES S.A.**, un encuentro marcado por la reflexión estratégica. Más allá de su reconocida trayectoria asesorando a otras organizaciones, lo que la delegación pudo constatar es que OPE es su propio caso de éxito.

Su equipo ha llevado a cabo un ejemplar relevo en la propiedad, integrando a las personas trabajadoras en el capital y en la gestión. Esta coherencia entre lo que prescriben a sus clientes y lo que aplican internamente refuerza su credibilidad como impulsores de una transformación real y sostenible.

Como su equipo directivo nos compartió: "Nuestros valores y nuestro estilo ponen a la persona en el eje de nuestra organización, una organización basada en la participación de las personas en la gestión de la empresa, en los resultados y en la propiedad".

Semanas después, el 20 de octubre, el foco se trasladó a la sostenibilidad con la visita a **EKOLUR ASESORÍA AMBIENTAL SLL**. Con una cultura participativa consolidada desde 1998, EKOLUR demuestra cómo ha sabido evolucionar ofreciendo un servicio de calidad en ámbitos críticos

El modelo de sociedad laboral y participada, es una herramienta integral que aún solvencia, gestión democrática y competitividad de primer nivel



para el futuro del territorio. La empresa detalló su amplia gama de servicios especializados en la evaluación de impacto ambiental, estudios de biodiversidad y la gestión de recursos hidrológicos. El encuentro sirvió para evidenciar que, en su modelo, el cuidado técnico del entorno y la implicación de las personas en el proyecto avanzan de la mano. Mostraron como la sociedad laboral desde su origen ha ido creciendo desarrollando el espíritu de la sociedad participada por las personas trabajadoras.

Industria, arte y vanguardia tecnológica

Noviembre trajo consigo un cambio de escenario hacia el

corazón industrial de Gipuzkoa. El día 3, la delegación visitó ARROLA **HORNOS Y SERVICIOS, SLL**, firma especialista en el diseño y fabricación de hornos a medida. Durante la reunión, se exploraron los nuevos proyectos de inversión y las líneas estratégicas de la compañía. ARROLA dejó patente que la fabricación de bienes de equipo y la alta exigencia técnica encuentran en la sociedad laboral una fórmula robusta, capaz de competir en mercados complejos manteniendo el centro de decisión en el territorio. Asimismo pudimos ver como trabajan el compromiso con las personas y las acciones que llevan a cabo para que la cohesión social sea realmente efectiva.

El recorrido alcanzó una nota de singularidad el 17 de noviembre con la visita a **MATERIART 14 SLL (Alfa Arte)**. Fundada en 1993 y heredera de la histórica tradición metalúrgica de Éibar, la empresa se presentó como un verdadero taller de creación donde se fusiona el conocimiento técnico industrial con la sensibilidad artística. Las directoras forales descubrieron cómo, mediante técnicas como la cera perdida o la impresión 3D en arena, Alfa Arte se ha consolidado como referente mundial en esculturas de bronce, acero y aluminio. Al trabajar mano a mano con artistas de renombre, demostraron que son un espacio donde la participación mantiene vivo un legado cultural único.

Estos encuentros confirman una realidad palpable: las sociedades laborales y participadas son protagonistas indiscutibles del desarrollo territorial

Nos presentaron en la visita sus líneas estratégicas basadas en la internalización, el impulso de la tecnología y el compromiso con la innovación como motores de crecimiento y competitividad.

Liderazgo global y cohesión social

El ciclo de otoño se completó el pasado 1 de diciembre con el encuentro en **JEGAN SAL**, una visita que subrayó la potencia industrial del modelo. Fundada en 1972, Jegan es hoy un líder mundial en el diseño y fabricación de piezas inyectadas en Zamak, especialmente para el exigente sector de la automoción.

Durante la visita, la delegación conoció cómo la empresa integra procesos avanzados de producción con una clara orientación hacia el estándar de "Cero Defectos". Pero más allá de su tecnología, Jegan destacó por ser una compañía "cercana a las personas", con un elevado grado de cohesión social. Su apuesta por soluciones de gestión avanzada Lean Production se complementa con un firme compromiso medioambiental, reduciendo la huella de carbono mediante tecnologías eficientes.



Un ejemplo perfecto de cómo la responsabilidad social empresarial y la rentabilidad caminan juntas y que el desarrollo empresarial y el crecimiento de la compañía es una apuesta clara de la Sociedad.

Un modelo para el futuro de Gipuzkoa

Estos encuentros confirman una realidad palpable: las sociedades laborales y participadas son protagonistas indiscutibles del desarrollo territorial. El apoyo de la Diputación, visibilizado a

través de la implicación directa de las áreas de Hacienda y Promoción Económica, es una pieza clave para fortalecer un ecosistema empresarial. Desde ASLE, continuaremos impulsando esta colaboración, convencidos de que estas historias de éxito son la mejor inspiración para la economía que Gipuzkoa necesita.

La gestión de la diversidad, clave estratégica del futuro empresarial

El XIX Congreso FOARSE reunió en Vitoria-Gasteiz a instituciones, personas expertas y empresas para reflexionar sobre inclusión, competitividad y bienestar



El Palacio Europa de Vitoria-Gasteiz acogió el pasado 2 de octubre la decimonovena edición del Congreso FOARSE de Responsabilidad Social Empresarial, un encuentro ya consolidado en Álava que este año situó en el centro del debate un tema tan actual como

determinante para el futuro: la gestión de la diversidad en las organizaciones.

La cita fue inaugurada por Leire Pinedo Bustamante, en representación del Foro Álava de Responsabilidad Social Empresarial, que destacó la evolución social de los últimos años y cómo la diversidad se ha convertido en un eje esencial tanto para las empresas como para las instituciones. Junto a ella participaron en la apertura Elena



Pérez Barredo, viceconsejera de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, y Pascual Borja, concejal de Convivencia y Diversidad del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Ambos representantes institucionales subrayaron que la diversidad –ya sea cultural, generacional, de género o de capacidades– constituye un tema de responsabilidad empresarial y social, y que su correcta gestión requiere compromiso, acompañamiento institucional y una mirada estratégica. “La educación debe ser el epicentro no de la sociedad que somos, sino de la que queremos ser”, recordó Borja, apelando a la necesidad de trabajar estas competencias desde edades tempranas.

La clausura corrió a cargo

de Saray Zárate, diputada de Desarrollo Económico y Sostenibilidad de la Diputación Foral de Álava, quien insistió en la importancia de entender la diversidad como una oportunidad de crecimiento y de abordar su gestión desde la escucha activa y el acompañamiento a las personas trabajadoras.

“Sin diversidad no hay competitividad”: la investigadora Susana Franco reivindica la inclusión como motor económico y de bienestar

La investigadora Susana Franco, directora de investigación de Orkestra – Instituto Vasco de Competitividad, fue la protagonista de la ponencia inaugural, titulada “La inclusión y la diversidad como motores de

la competitividad y bienestar". Su intervención ofreció una visión rigurosa y a la vez inspiradora sobre los retos y oportunidades que afrontan las empresas vascas en un contexto marcado por el envejecimiento demográfico y el crecimiento de la población de origen extranjero, que representa ya el 17% de las personas en edad de trabajar.

Franco alertó de la persistencia de desigualdades significativas en ingresos, acceso a la vivienda o estabilidad laboral, que afectan especialmente a mujeres, personas jóvenes y personas migrantes. Subrayó que estas brechas no son únicamente un problema de equidad, sino también de eficiencia: "No estamos aprovechando plenamente las capacidades de toda la población", señaló. La investigadora defendió que la diversidad debe integrarse en

la estrategia corporativa y no gestionarse de forma puntual o reactiva. Mejorar los sistemas de conciliación, planificar el relevo generacional, evitar sesgos en los procesos de selección y reforzar la formación y la integración fueron algunos de los ámbitos prioritarios que identificó para avanzar hacia una competitividad inclusiva.

Mesa redonda: experiencias reales y aprendizajes frente al gran reto de la gestión de la diversidad

Tras la ponencia inaugural, representantes de tres compañías –Aernnova, Paturpat y Biolan– participaron en una mesa redonda moderada por el periodista Andrés Goñi, en la que compartieron sus experiencias, visión e iniciativas promovidas en torno a este importante objetivo. Alejandro Arrasate Fradua, director de Recursos Humanos



Diversidad, inclusión y competitividad son hoy dimensiones inseparables. La colaboración entre instituciones, mundo empresarial y agentes sociales será clave para avanzar hacia organizaciones más justas, innovadoras y resilientes

de Aernnova, destacó los retos asociados a la integración de personas de distintas nacionalidades y a la convivencia intergeneracional en los equipos. Apostó por una visión que sitúe la diversidad como un valor y que priorice la igualdad de oportunidades, el respeto y el reconocimiento de la individualidad.

El gerente de Paturpat Kooperatiba, Koldo López de Robles, presentó un caso paradigmático: una plantilla compuesta por más de veinte nacionalidades, donde el 72% del personal no es de origen nativo. En este contexto, defendió que la clave reside en los valores cooperativos, en el sentido común y en un enfoque humanista: “La responsabilidad social corporativa forma parte del ADN cooperativo”, afirmó.

Por su parte, Susana Hormilla, directora de Innovación y

Estrategia Corporativa de Biolan, centró su intervención en el reto de atraer y retener talento cualificado en sectores tecnológicos. Reivindicó la necesidad de ofrecer flexibilidad, adaptabilidad y propuestas de valor alineadas con las expectativas de las nuevas generaciones, así como el valor de la diversidad disciplinar como motor de innovación.

La mesa redonda puso de manifiesto que la diversidad no es únicamente una cuestión social o reputacional, sino un vector estratégico para la sostenibilidad competitiva de las empresas alavesas. Las tres organizaciones coincidieron en que la inclusión debe abordarse desde la dirección, la cultura corporativa y políticas estructurales medibles, orientadas a aprovechar el potencial de todas las personas trabajadoras.

Un futuro empresarial más diverso, inclusivo y competitivo

El XIX Congreso FOARSE dejó claro que la gestión de la diversidad no es un desafío del futuro, sino una realidad urgente del presente. En un territorio que afronta importantes cambios demográficos y que aspira a seguir siendo competitivo, las empresas tienen ante sí la oportunidad –y la responsabilidad– de integrar plenamente el talento diverso que ya forma parte de nuestra sociedad.

La edición de este año reafirma que diversidad, inclusión y competitividad son hoy dimensiones inseparables. La colaboración entre instituciones, mundo empresarial y agentes sociales será clave para avanzar hacia organizaciones más justas, innovadoras y resilientes.



ASLE, presente en MerkaLan 2025

La sexta edición de MerkaLan, la Feria de Empleo y Formación organizada por Lanbide, llenó, el 12 de Noviembre, el Palacio Europa de Vitoria-Gasteiz, consolidándose como una de las citas de referencia para el empleo y la formación en Euskadi. Un año más, el evento se convirtió en un punto de encuentro imprescindible entre empresas, entidades, instituciones y ciudadanía, con una participación total de 1.265 personas en la jornada presencial y miles de interacciones a través de la plataforma virtual. Bajo el lema «Orientar es activar el talento de mañana»,

esta edición puso en valor la importancia de la orientación profesional como palanca de transformación para afrontar los desafíos presentes y futuros del mercado laboral.

En este contexto, ASLE participó activamente, formando parte junto con el resto de familias de la Economía Social, de uno de los stands de la Feria, el de EGES, con el fin de visibilizar y dar espacio a este modelo económico, reforzando así su compromiso con el impulso del talento, el empleo de calidad y el desarrollo de la economía social en Euskadi.

El acto inaugural, conducido por la periodista Eva Domaika, reunió a representantes institucionales como el vicelehendakari segundo y consejero de Economía, Trabajo y Empleo, Mikel Torres; la alcaldesa de Vitoria-Gasteiz,

Maider Etxebarria; el director de Fomento del Empleo, Comercio y Turismo de la Diputación Foral de Álava, Felipe García Miravalles; y el director general de Lanbide, Francisco Pedraza. La conferencia marco del profesor Màrius Martínez (UAB) aportó una reflexión estratégica sobre la orientación como herramienta clave para acompañar transiciones profesionales, gestionar la incertidumbre

y activar el potencial de la ciudadanía.

En su intervención, el vicelehendakari y consejero de Economía, Trabajo y Empleo, Mikel Torres, destacó que el empleo "no es sólo un objetivo económico, sino la mejor política de inclusión social y cohesión". Reivindicó el papel central de las empresas vascas y sus plantillas como motor de prosperidad, y subrayó el compromiso institucional de garantizar un empleo "digno, estable y accesible". Torres situó su intervención en el marco de la Estrategia Vasca de Empleo 2030, apostando por el aprovechamiento de todo el talento, la diversidad y la igualdad. Recalcó la necesidad de invertir en formación, cualificación y acompañamiento personalizado, y valoró iniciativas como MerkaLan por su contribución a generar oportunidades reales. Asimismo insistió en la urgencia de reforzar la calidad del empleo, con derechos, estabilidad y protección social, alertando de que la innovación nunca debe derivar en nuevas formas de explotación. Asimismo, llamó a eliminar barreras que afectan especialmente a jóvenes, mayores de 50 años, personas migrantes y mujeres, recordando que la brecha salarial en Euskadi aún se sitúa en el 12,8 %. El



vicelehendakari también puso en valor la reciente transferencia de competencias en permisos de trabajo, que ha permitido agilizar trámites vinculados al arraigo y la contratación en origen. Desde su asunción en julio, el Departamento ha gestionado más de 6.700 expedientes y prevé superar los 27.000 en 2026. Este esfuerzo, señaló, responde a la necesidad de mano de obra y contribuye a la cohesión económica y social del país.

El programa de actividades de esta sexta edición de Merkalan, ofreció talleres sobre Inteligencia Artificial aplicada a la búsqueda de empleo, sesiones de Ikigai para identificar el propósito profesional, dinámicas de escape room orientadas a descubrir competencias, espacios de coaching y asesoramiento especializado, y un servicio de fotografía profesional para mejorar los CV. Por su parte, los equipos de orientación de Lanbide acompañaron de

forma directa a las personas participantes, ayudándolas a preparar entrevistas, definir objetivos laborales y reconocer sus fortalezas.

Uno de los momentos más significativos para ASLE durante MerkaLan 2025, fue la participación de TORNIPLASA, Sociedad Laboral asociada, en la mesa redonda “Economía Social Vasca: Personas y Talento, Centro del Cambio”.

En esta mesa, moderada por Jokin Díaz, Director de Economía Social del Gobierno Vasco, intervinieron cinco personas, representando a cada una de las cinco “familias” de la Economía Social presentes en EGES, compartiendo reflexiones y debates sobre las iniciativas desarrolladas en cada una de las mismas para captar y mantener talento:

- Iñigo Fernández de Lapeña, Presidente de BATERA
 - Óscar Cernada, Director de Proyectos Online y Gestión de Personas en LABOX
 - Endika Minguela, Gerente de RAEP
 - Jesús Gazapo, Gerente de IKATZBIZI
 - Blanca Ochoa de Retana, Gerente de TORNIPLASA, S.L.L.
- La mesa se desarrolló siguiendo un guión estructurado que facilitó un diálogo equilibrado y enriquecedor.

A pesar de las diferencias en tamaño, actividad y estructura empresarial, la mesa permitió constatar algo esencial: “aunque nuestras empresas son muy distintas, nuestras perspectivas y opiniones sobre la gestión

del talento y las personas son muy similares”. Un mensaje que reafirma la coherencia interna de la economía social vasca y la importancia de sus valores compartidos.

Uno de los puntos centrales de la conversación fue la definición del talento desde la óptica de la economía social. Se subrayó que el talento no se reduce a competencias técnicas, sino que integra valores, compromiso, motivación, vocación transformadora y alineación con un modelo organizativo que coloca a las personas en el centro. Este enfoque humanista y relacional sitúa el talento como un conjunto de capacidades que crecen, se desarrollan y se consolidan en entornos participativos y sostenibles. Asimismo, la mesa permitió además visibilizar el trabajo que cada una de las familias está desarrollando:

- EHLABE: itinerarios personalizados de inserción y empleo con apoyo.
- REAS Euskadi: impulso del emprendimiento colectivo y trabajo en red.
- ASLE: relevo generacional, participación activa y formación continua en sociedades laborales.
- GIZATEA: acompañamiento sociolaboral y formación adaptada a colectivos vulnerables.
- KONFEKOOP: programas de atracción de jóvenes al cooperativismo e impulso de la intercooperación.

La complementariedad de estas iniciativas refleja la solidez del

modelo de economía social en Euskadi.

Además de la participación en la mesa redonda, ASLE pudo seguir de cerca la intensa actividad de MerkaLan, que este año reunió a 150 empresas y entidades, 95 de ellas con presencia física y 55 exclusivamente en modalidad virtual.

Durante los tres días de feria se publicaron 858 ofertas de empleo y se registraron 5.472 candidaturas, reflejando el dinamismo del mercado de trabajo y el interés de la ciudadanía por acceder a nuevas oportunidades profesionales.

La vertiente formativa fue igualmente relevante, con 240 programas y cursos que sumaron 4.337 plazas, un volumen que confirma la apuesta de Lanbide por la capacitación continua como eje central de la empleabilidad.

La participación de ASLE a través de EGES y de TORNIPLASA, en MerkaLan 2025, reafirma nuestra convicción de que la gestión del talento y las personas es uno de los pilares estratégicos del futuro empresarial vasco.

Desde el ámbito de la economía social, defendemos modelos que sitúan a las personas en el centro de la toma de decisiones, que fomentan la corresponsabilidad y que promueven relaciones laborales basadas en la estabilidad, la formación continua y la participación.

MerkaLan ha sido, una vez más, un espacio idóneo para compartir esta visión, para sumar voces y para seguir construyendo un ecosistema empresarial más justo, humano y competitivo.

Durante los tres días de feria se publicaron 858 ofertas de empleo y se registraron 5.472 candidaturas, reflejando el dinamismo del mercado de trabajo



Hito en Extremadura: El I Congreso de Economía Social marca el rumbo hacia un nuevo modelo productivo



Hito en Extremadura: El I Congreso de Economía Social marca el rumbo hacia un nuevo modelo productivo

Hay fechas que quedan marcadas en el calendario no por lo que terminan, sino por lo que comienzan. Y esto es lo que ha ocurrido en Cáceres: se ha hecho historia. La región ha acogido la celebración de su I Congreso Internacional de Cooperativismo y Economía Social, un evento pionero que lanza un mensaje contundente: Extremadura no solo se suma al cambio, sino que quiere liderarlo.

No ha sido un evento más en la agenda. Ha sido la puesta de largo oficial de una forma de entender la empresa que, por primera vez en la región, cuenta con un foro de esta magnitud para reivindicarse.

Una alianza estratégica: La visión de Laborpar y ASLE
Para un estreno de esta categoría, la compañía ha sido inmejorable.

La presencia de la presidenta de Laborpar y gerenta de ASLE, Jone Nolte, ha dotado al congreso de una la dimensión nacional. Su intervención ha ido más allá de lo protocolario; ha traído la "fórmula del éxito". Desde su doble responsabilidad, liderando la federación nacional y gestionando la realidad vasca, ha apoyado de forma contundente este primer paso de Extremadura.

Ésta no solo ha aportado visión estratégica, sino que ha bajado al terreno moderando una de las mesas clave, demostrando que el modelo de sociedad laboral es una herramienta potente y testada, capaz de generar riqueza sin dejar de lado a las personas.

Los artífices del hito: AEXLAB

Que estemos hablando hoy de este "Primer Congreso" no es casualidad. Es el fruto del trabajo silencioso y constante de la Asociación Extremeña de Sociedades Laborales (AEXLAB). Ellos han sido los verdaderos arquitectos de este encuentro.

Hay que poner en valor su capacidad para aglutinar, convencer y organizar. Han logrado sentar en la misma mesa a la Universidad, a referentes nacionales y al tejido empresarial local. Su labor diaria, a menudo invisible, ha brillado hoy con luz propia, demostrando que son el pilar fundamental sobre el que se sostendrá el crecimiento de la economía social extremeña en los próximos años.

Pioneros en escena: Grupo Alba y Grito Films Sociedades Laborales toman la palabra

Y en un congreso fundacional, la

El futuro de la economía será social, y gracias a empresas como estas, ya es una realidad



teoría debe dejar paso a la práctica. Las mesas redondas han contado con la participación de empresas referentes que son la prueba viviente de que la ética es rentable. Hemos escuchado la experiencia de Grupo Alba Internacional, un estandarte extremeño que ha demostrado cómo una Sociedad Laboral puede competir al más alto nivel desde la región. Junto a ellos, la visión innovadora de Grito Films ha aportado frescura y perspectiva nacional, evidenciando que este modelo jurídico es válido para cualquier sector, incluido el creativo y audiovisual.

Sus testimonios han sido la mejor "acta fundacional". Han compartido cómo la colaboración y la participación de las personas trabajadoras no son conceptos abstractos, sino la clave de su competitividad.

Con este I Congreso, y bajo el cierre magistral de Antón Costas, Presidente del CES de España, Extremadura ha plantado una bandera.

El mensaje es claro: el futuro de la economía será social, y gracias a empresas como estas, ya es una realidad.

45 años de Elkargi: Mucho más que financiación, una alianza con raíces compartidas

ASLE celebra el aniversario de una entidad clave para las sociedades laborales, destacando la trayectoria de Ana Irazabal como nexo histórico desde los tiempos de Oinarri



Hay instituciones que son, sencillamente, imprescindibles para entender cómo hemos llegado hasta aquí. Ayer, el tejido empresarial vasco se reunió para celebrar los 45 años de Elkargi, una entidad que nació en tiempos difíciles para demostrar que, cuando las empresas se unen para ayudarse, no hay crisis que las detenga. Para ASLE, esta celebración tiene un significado emocional y estratégico muy profundo. Nuestra delegación, formada por Iñigo Arina, Anabel Yoldi, Ana Irazabal y Jone Nolte, quiso estar presente para reafirmar un compromiso que no nació ayer, sino que hunde sus raíces en la historia del asociacionismo vasco.

Ana Irazabal: El rostro de una transición exitosa

Uno de los momentos más emotivos de la jornada fue el reconocimiento especial a los consejeros que han guiado la



entidad. Nuestra compañera Ana Irazabal, consejera histórica de Elkargi, recibió una mención y reconocimiento por su labor y compromiso.

La presencia de Ana en el Consejo de Elkargi es el mejor símbolo de nuestra unión. ASLE comenzó su andadura en la entidad a raíz de la fusión con Oinarri, la Sociedad de Garantía Recíproca que nuestra propia asociación ayudó a crear para dar respuesta a las necesidades específicas de las sociedades laborales y de la economía social. Fue en ese momento de integración cuando Ana se incorporó al Consejo de Elkargi, aportando su experiencia y asegurando que la voz de la economía social siguiera vibrando con fuerza en la nueva estructura.

Un organismo clave para nuestras sociedades laborales

Para nosotros, Elkargi no es solo un aliado financiero; es

un organismo que cumple una función vital para el desarrollo, el crecimiento y la mejora de la competitividad de nuestras empresas participadas. Como bien se destacó en el panel protagonizado por Pedro Luis Uriarte y Jesús Alberdi, "Elkargi es de lo mejor que se ha hecho en este país".

Con más de 10.000 millones de euros movilizados en estos 45 años, la entidad ha demostrado que la colaboración público-privada es el motor real de nuestra economía.

Ética y futuro: Una mirada compartida

La gala también nos invitó a reflexionar de la mano de la catedrática Adela Cortina, quien recordó que "no hay buenas empresas si no ayudan a construir buenas sociedades". Este mensaje resuena directamente con los valores de ASLE y con el propósito con el que nació Oinarri

en su día: poner las finanzas al servicio de las personas y de la industria local.

El acto concluyó con el director general de Elkargi, Zenón Vázquez, proyectando los retos de los próximos 45 años: innovación, sostenibilidad y acompañamiento estratégico. Retos que en ASLE aceptamos con ilusión, sabiendo que contamos con un socio de confianza que comparte nuestra visión de un tejido empresarial fuerte y humano.

¡Zorionak, Elkargi, y gracias, Ana, por representar con tanto orgullo nuestra historia común!

¿Cómo entiende ASLE la Agenda 2030?

La sostenibilidad como ADN de las Sociedades Laborales y Empresas Participadas

En un contexto global donde la incertidumbre y la transformación son las únicas constantes, la sostenibilidad ha dejado de ser una opción. Para ASLE, la Agenda 2030 no es un mero listado de buenas intenciones ni un sello que añadir al reporte anual. Es, en esencia, un espejo en el que nos miramos y nos reconocemos; un marco estructurado de los principios que siempre han guiado nuestra actividad.

ASLE aborda la Agenda 2030 desde su propósito fundacional: la transformación social desde un modelo de empresa más participativo, equitativo y sostenible. No se trata de "adaptar" nuestra estrategia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), sino de constatar y reforzar que nuestra razón de ser –el modelo de Sociedad Laboral– es, por definición, una herramienta de Desarrollo Sostenible. Como bien señaló Jokin Díaz, director de Economía Social del Gobierno Vasco, en una jornada sobre la II Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social: "Si queremos más Agenda 2030 y más desarrollo sostenible, hay que hacer más Economía Social".

Bajo esta premisa, ASLE ha integrado la sostenibilidad no como un anexo, sino como la columna vertebral de su Estrategia.

Un Reto Estratégico, no un complemento

La visión de ASLE sobre la sostenibilidad es integral. La entendemos como un reto

estratégico incorporado en nuestro Plan Estratégico. Esta integración es fruto de una trayectoria sólida basada en el Modelo de Gestión Avanzada de Euskalit y el modelo EFQM, donde la sostenibilidad siempre ha actuado como eje permanente. Utilizar el marco de la Agenda 2030 nos ha permitido reordenar y trabajar un doble objetivo estratégico fundamental: por un lado, incidir en nuestro propósito, haciéndonos más conscientes de que nuestra misión de transformación social está intrínsecamente alineada con los objetivos globales; y por otro, nos ha permitido identificar nuevas iniciativas que van más allá de nuestro propósito directo, como la reducción de la huella de carbono, los planes de igualdad y conciliación o una apuesta decidida por el euskería.

Los ODS Prioritarios: Nuestra Hoja de Ruta

No todos los ODS tienen el mismo peso en nuestra actividad diaria. Para ser efectivos, hemos realizado un ejercicio de priorización que divide nuestra contribución en dos niveles claros. En un primer nivel, se encuentran los que se verían claramente perjudicados sin la actividad de ASLE. Hablamos del ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico), el ODS 9 (Industria, Innovación e Infraestructura), el ODS 10 (Reducción de las Desigualdades) y el ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos). Estos cuatro pilares definen a la Sociedad Laboral y la Empresa Participada: empresas que generan empleo de calidad, que innovan desde

Más Sociedades Laborales

MÁS AGENDA 2030



la participación, que reducen las brechas salariales y sociales mediante la propiedad compartida. En un segundo nivel, trabajamos sobre aquellos objetivos donde ASLE desarrolla acciones significativas o innovadoras, aunque no sean el core de nuestro negocio. Aquí entran la Igualdad de Género (ODS 5), la Producción y Consumo Responsables (ODS 12), la Acción por el Clima (ODS 13) o la Diversidad Lingüística y Cultural (ODS 18), entre otros. Esta distinción nos permite focalizar recursos y maximizar nuestro impacto real.

El Efecto Tractor: Que nadie se quede atrás

Si bien es clave que ASLE como organización sea sostenible, nuestro verdadero impacto, nuestra verdadera palanca de cambio, reside en nuestra capacidad de arrastre sobre las empresas asociadas. Trabajamos para difundir y trasladar las necesidades de la Agenda 2030 a nuestras empresas, buscando

que su impacto en la sociedad sea cada vez más positivo. Entendemos la Agenda 2030 como una palanca clave para la competitividad. Una empresa sostenible es una empresa más resiliente, más atractiva para el talento y más preparada para el futuro.

Una Mirada al Futuro. BasqESG

Mirando hacia adelante, ASLE da un paso más alineándose con la iniciativa BasqESG. Este proyecto pionero en Euskadi, en sintonía con el Plan de Industria Euskadi 2030, utilizará el estándar europeo VSME (Voluntary Sustainability Measurement and Evaluation) para facilitar a las PYMES industriales su reporte en criterios ESG (Medioambientales, Sociales y de Gobernanza). Esta apuesta es clave para mejorar la transparencia de nuestras empresas y, consecuentemente, potenciar su competitividad en un mercado global cada vez más exigente. En este reto también las empresas encontrarán apoyo en Asle.

¿Qué ocurre cuando las empresas medianas y pequeñas se unen? El impacto social en la infancia se multiplica



© UNICEF/UNI824929/Annette Etges



Marta López Fesser
Responsable de Alianzas Corporativas de UNICEF España

En un entorno donde los consumidores, empleados e inversores valoran cada vez más el compromiso social de las empresas, unirse a UNICEF a través del programa Empresas por el Cambio no es solo una acción solidaria, sino una decisión estratégica de posicionamiento, cultura y liderazgo con propósito. Porque hoy, más que nunca, las empresas con propósito son las que marcan la diferencia. A través de esta iniciativa, UNICEF propone un marco de colaboración que trasciende la clásica acción solidaria. Una alianza que conecta el propósito empresarial con una de las causas que más moviliza en nuestra sociedad y en el mundo: los derechos de la infancia.

Una oportunidad de crecimiento para tu empresa

Desde UNICEF España, te invitamos a ser parte de esta red de empresas medianas y pequeñas por el cambio que están transformando la forma de hacer negocios, combinando responsabilidad social, mejora



© UNICEF/UNI883402/ Sachse-Grimm

de la competitividad e impacto de marca y cultura. Un programa especialmente pensado con y para el grueso del tejido empresarial, que comparte nuestra convicción de que proteger e impulsar a la infancia no solo transforma sus vidas, sino que también genera impactos positivos en el propio negocio y en nuestras comunidades. Descubre cómo pequeñas y medianas empresas de todo el estado promueven a la infancia como grupo de interés con resultados tangibles, desde el centro de su modelo de negocio, integrándolo en sus estrategias, operaciones y políticas internas. Pequeñas y medianas empresas que inspiran con su ejemplo y compromiso, demostrando que el verdadero orgullo empresarial nace cuando se contribuye a cambiar el mundo, entre todos y para todos.

¿Cómo impacta tu modelo de negocio en la infancia?
Porque toda actividad empresarial

deja una huella en la infancia. Y ahora puedes medirla con Empresa por el Cambio. Con un Autodiagnóstico de PYMEs y Derechos de la Infancia, tendrás una herramienta para evaluar:

- Cómo impacta tu modelo de negocio en niños, niñas y adolescentes.
- Cuáles son tus oportunidades de mejora en áreas como propósito, conciliación, cadena de valor, sostenibilidad o comunicación responsable.
- Qué acciones concretas puedes poner en marcha desde hoy. Es un punto de partida para construir un impacto positivo real en la infancia desde la mediana y pequeña empresa.

Porque cada alianza suma, porque cada proyecto compartido con nuestras pequeñas y medianas empresas, que desarrollamos juntos, impacta en la infancia mejorando su bienestar, porque cada niño y niña, aquí y en cualquier parte del mundo, tiene el mismo derecho a preocuparse

única y sencillamente a ser eso, niños y niñas. A crecer contando con lo esencial para su protección, educación, salud, nutrición y dignidad.

¡Únete a UNICEF y a Empresas por el Cambio! Pon a la infancia en el centro de tu modelo de negocio. Lo que es bueno para la infancia, es bueno para el negocio.

Ahora es el momento. Tu colaboración se convertirá en un motor de impacto. Contamos contigo, porque juntos, cambiamos el mundo.

MÁS INFORMACIÓN:

UNICEF – Empresas por el Cambio
www.unicef.es/exc



Empresas
por el Cambio

La abogada responde

Pregunta

¿Deben abonarse los complementos de nocturnidad y de trabajo en sábados, domingos y festivos en los permisos retribuidos?

Respuesta

Con carácter previo, es preciso acudir al convenio colectivo sectorial aplicable, a efectos de conocer hasta dónde alcanza la retribución reconocida a los permisos retribuidos, durante su disfrute, es decir, en qué supuestos y condiciones deben percibirse los pluses de nocturnidad y de trabajo en fines de semana y festivos, durante los días de ausencia retribuida que coincidan con días de trabajo en que se percibirán dichos complementos.

En el supuesto de que el convenio colectivo de aplicación, no establezca nada al respecto, debe entenderse, conforme a la Sentencia de la Audiencia Nacional de 31 de marzo de 2022, que la empresa debe abonar los complementos de nocturnidad y trabajo en sábado, domingo y festivos siempre que los días de permiso coincidan con días de trabajo durante los cuales se percibirían dichos complementos.

La sentencia trae causa de la demanda sobre conflicto

colectivo presentada por la representación sindical de CCOO planteando la cuestión relativa a si en las situaciones de permiso retribuido procede abonar los complementos de plus de nocturnidad y plus de trabajo en sábados, domingos y festivos. La empresa se opone indicando que en los días de permiso y licencias retribuidas se dejan de abonar estos complementos de plus de nocturnidad y plus de trabajo en sábados, domingos y festivos, pues se trata de complementos vinculados a la prestación de servicios en estas situaciones.

El convenio colectivo aplicable en la empresa regula los permisos y ausencias retribuidas, pero sin determinar hasta dónde alcanza la retribución reconocida, salvo en los permisos por adopción internacional durante la que se prevé la percepción de las retribuciones básicas (salario base y antigüedad).

La Audiencia Nacional considera que si el convenio colectivo no establece qué debe entenderse por permiso retribuido, la interpretación ha de estar en consonancia con la previsión del artículo 37.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores que regula estas ausencias y permisos con derecho a remuneración,

por lo que no cabría exclusión de concepto retributivo alguno. Con carácter general debe tenerse en consideración si los concretos días de disfrute se corresponden con días en los que, conforme a la programación del calendario laboral, el trabajador tendría que prestar servicios de noche y/o si los días de permiso coinciden con sábados, domingos y festivos programados como de trabajo. Solo en estos casos correspondería percibir durante el permiso dichos complementos salariales.

Es por ello que la Audiencia Nacional declara, en su sentencia, no ajustada a derecho la práctica empresarial de excluir de las retribuciones percibidas durante el disfrute de los permisos retribuidos, los complementos salariales de nocturnidad y de trabajo en sábados, domingos y festivos cuando los días de permiso se corresponden con días en los que, conforme a la programación del calendario laboral, la persona trabajadora debía prestar servicios en tales ocasiones.

Pregunta

Requisitos para adoptar y formalizar una ampliación de capital social con emisión o creación de nuevas acciones o participaciones sociales.

Respuesta

La ampliación de capital constituye una operación financiera para incrementar los recursos propios de la empresa,

con el objetivo de acometer nuevas inversiones o atender necesidades de financiación e incluso restablecer el patrimonio neto, en los supuestos en los que dicho patrimonio neto se sitúe por debajo del capital social.

Se trata de una operación societaria consistente en la elevación de la cifra del capital social que figura en los estatutos sociales, regulada en la Ley de Sociedades de Capital, en concreto, entre los artículos 295 y 316, ambos inclusive.

Según el artículo 295 de la Ley de Sociedades de Capital “El aumento del capital social podrá realizarse por creación de nuevas participaciones o emisión de nuevas acciones o por elevación del valor nominal de las ya existentes.” En este último caso, según el artículo 296 de la misma ley, es necesario el consentimiento de todos/as los/as socios/as.

Las modalidades de contravalor las recoge el apartado segundo del mencionado artículo 295 y son:

Mediante nuevas aportaciones dinerarias, siendo requisito imprescindible en las Sociedades Anónimas Laborales que las acciones anteriores emitidas se encuentren totalmente desembolsadas;

Mediante aportaciones no dinerarias, siendo preceptivo un informe de las personas administradoras que contenga el detalle de las aportaciones proyectadas, su valoración,

las personas que hayan de efectuarlas, el número y valor nominal de las participaciones sociales o de las acciones que hayan de crearse o emitirse, la cuantía del aumento del capital social y las garantías adoptadas para la efectividad del aumento según la naturaleza de los bienes a aportar;

La compensación de créditos contra la sociedad, o
La transformación de las reservas y beneficios del patrimonio.

Respecto a las formalidades necesarias, el precepto 296 de la Ley de Sociedades de Capital, señala que “el aumento del capital social habrá de acordarse por la junta general con los requisitos establecidos para la modificación de los estatutos sociales.”

Son los artículos 285 y siguientes de la Ley de Sociedades de Capital, los que concretan los requisitos legales a observar para adoptar el acuerdo de aumento de capital social:

Serán las personas que ostentan el cargo de administradoras o consejeras o, en su caso, las personas socias autoras de la propuesta, quienes deberán redactar el texto íntegro de la modificación que proponen y, en las sociedades anónimas laborales, deberán redactar igualmente un informe escrito con justificación de la misma.

En el anuncio de convocatoria de la junta general, deberán expresarse con la debida claridad los extremos que hayan de

modificarse y hacer constar el derecho que corresponde a todas las personas socias de examinar en el domicilio social el texto íntegro de la modificación propuesta y, en el caso de sociedades anónimas laborales, del informe sobre la misma, así como pedir la entrega o el envío gratuito de dichos documentos.

En las sociedades de responsabilidad limitada laboral, el acuerdo de modificación de los estatutos sociales se adoptará con el voto favorable de más de la mitad de los votos correspondientes a las participaciones en que se divida el capital social.

Por su parte, en las sociedades anónimas laborales, para la celebración de la junta que ha de posicionarse sobre el aumento de capital, será necesaria, en primera convocatoria, la concurrencia de accionistas presentes o representados que posean, al menos, el 50 % del capital suscrito con derecho de voto, resultando suficiente, en segunda convocatoria, la concurrencia del 25 % de dicho capital.

Y para adoptar el acuerdo en la sociedad anónima laboral, bastará con que el mismo se adopte por mayoría absoluta, si el capital presente o representado supera el 50 %, requiriéndose, sin embargo, el voto favorable de los dos tercios del capital presente o representado en la junta, cuando en segunda convocatoria concurran accionistas que representen el 25 % o más del

capital suscrito con derecho de voto, sin alcanzar el 50 %.

La segunda fase, esto es, la ejecución del acuerdo, consiste en el desembolso de las aportaciones correspondientes a las nuevas participaciones o acciones. El artículo 312 de la Ley de Sociedades de Capital, impone la obligación de que “quienes hayan asumido las nuevas participaciones o suscrito las nuevas acciones quedan obligados a hacer su aportación desde el momento mismo de la suscripción.”

En la ejecución del acuerdo de ampliación, cobra gran importancia el derecho de preferencia, distinguiéndose entre derecho de asunción preferente, para las Sociedades Limitadas Laborales, o el de suscripción preferente para las Sociedades Anónimas Laborales.

Se configura como un derecho del socio reconocido en el artículo 93 de la Ley de Sociedades de Capital y regulado más detalladamente en los artículos 304 y siguientes, que cobra valor cuando el aumento de capital se realiza con cargo a aportaciones dinerarias. Su objetivo es el mantenimiento de la participación en el capital social de las personas socias ya existentes frente a nuevos/as posibles socios/as.

Los plazos para ejercitarlo varían en función de una Sociedad Limitada Laboral o de una Sociedad Anónima Laboral; pues

como recoge el artículo 305 Ley de Sociedades de Capital, el plazo será determinado por las personas administradoras o será el fijado en el acuerdo de aumento, respectivamente. Pero no podrá ser inferior a un mes desde la publicación del anuncio de la oferta de asunción de las nuevas participaciones sociales o de suscripción de nuevas acciones en el Boletín Oficial del Registro Mercantil.

No obstante, la junta general, al decidir el aumento de capital y por razones de interés de la sociedad, puede excluir el derecho de preferencia.

En todo caso, el acuerdo de ampliación de capital social se hará constar en escritura pública que se inscribirá en el Registro Mercantil y que recogerá el siguiente contenido:

Aportaciones realizadas, identidad las personas a quienes se hayan adjudicado,
La numeración de las participaciones o de las acciones atribuidas y,
Una declaración del órgano de administración de que la titularidad de las participaciones consta en el Libro-registro de socios o de que la titularidad de las acciones nominativa se ha hecho constar en el Libro-registro de acciones nominativas.

asLE