

Nº 163 Zb.

Febrero 2019 Otsaila

www.asle.es

EUSKADIKO ELKARTE

LABORAL TALDEAKO

ALDIZKARIA

REVISTA DE LA AGRUPACIÓN

DE SOCIEDADES LABORALES

DE EUSKADI

ATAZAGA

BRUSELAS Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS EN LA EMPRESA

CONATEC, HEROSLAM Y ENGRANAJES GRINDEL, TRES EMPRESAS HISTÓRICAS QUE AVANZAN

LA JUNTA DIRECTIVA CELEBRA SU REUNIÓN ORDINARIA EN KATEALEGAIA, SAL

163

18 LA UNIÓN EUROPEA Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS EN LA EMPRESA

La "propiedad compartida con todos los empleados": este es el objetivo de la política europea desde hace 30 años. Hoy son 10 millones de personas trabajadoras accionistas en Europa. Sin embargo, tendríamos que multiplicar ese número seis veces para que sea comparable con los EE. UU., y cuando hablamos de la propiedad de los empleados tenemos que admitir que es una realidad casi inexistente en Europa en comparación con los EE. UU., si exceptuamos a las Sociedades Laborales en España, con incidencia principal en el País Vasco.

26 RECONOCIENDO LA LABOR DE KATEALEGAIA SAL

Katealegaia conjuga una función social de crear y mantener empleo para las personas con discapacidad que lo necesitan y un importante papel como proveedor industrial integral que colabora con empresas líderes en su ámbito de actividad. Son mil personas en doce plantas productivas para atender las demandas de un gran sector de la sociedad gipuzkoana. La Junta Directiva de ASLE quiso reconocer esta labor y celebró en su planta de Hernani la reunión del mes de Febrero.

30 CONATEC, GRINDEL Y HEROSLAM, TRES EJEMPLOS

Es una gran satisfacción para las Sociedades Laborales contar con empresas de referencia, no sólo por cómo han interiorizado el modelo de empresa participada, sino por su liderazgo en el sector en el que desarrollan su actividad. Empresas que crecen en innovación tecnológica, en inversiones productivas, en la preocupación por las personas. Empresas que obtienen buenos resultados económicos que repercuten en las personas asociadas.

REDACCIÓN Y ADMINISTRACIÓN:
Ercilla, 3
Tel.: 94 435 47 30
Fax: 94 435 47 31
E-mail: asle@asle.es
www.asle.es

DEPÓSITO LEGAL:
BI 519-1987

IMPRESIÓN:
GZ PRINTEK, S.A.L. - (Bizkaia)

EDITA:

asle

*A.S.L.E. no comparte necesariamente las opiniones expresadas en los artículos firmados por colaboradores de la revista. Únicamente a través de sus editoriales.



“EN NINGUNA SOCIEDAD LAS MUJERES DISFRUTAN DE LAS MISMAS OPORTUNIDADES QUE LOS HOMBRES”

ONU 1995

En **medicusmundi** queremos dejar de escuchar esta frase... Por eso promovemos los derechos sexuales y los derechos reproductivos, **LOS MÁS HUMANOS DE LOS DERECHOS**, en países como Perú, Ecuador o República Democrática del Congo, así como en Euskadi.

Emakumeek eta gizonek aukera berberak eduki behar dituztela uste baduzu, egin bat gurekin!!!

EDITORIALA EDITORIAL

LAN SOZIETATEAK 40 URTE BETE DITU

1979an formalizatu zen lehenengo Lan Sozietatea, Irimo SAL. Zumarragan izan zen, Goierri, garapen industrialaren eremua eta kanpotik etorritakoen eta bertako jendearen arteko elkarbizitzaren ikur.

Askotan esan dugu, baina dena hasi zen orduko Lan Ministroa zen Rafael Calvo Ortegaren ekimenez. Lana Babesteko Funts Nazionalako maileguak erabili zituen krisi egoerari aurre egiteko.

Ondoren, beste enpresa askok ere ekin zioten bide horri. Petrolioaren krisiak eten egin zuen hazkundea, ordura arte geldiezina ematen zuen arren.

Berrogei urte pasa dira; hiru lege, milaka enpresa, lehenik eta behin eraldaketarako eta gero taldeko ekintzaitzarako pentsatuak. Lan Sozietatea Ekonomia Sozialaren erreferente garrantzitsu bihurtu da, malgutasunagatik, dinamismoagatik eta Europa eta mundurako eredu moduan daukan eraginagatik.

Baina Lan Sozietatearen figura zaindu beharra dago. Administrazioak ulertu zuen ezin zirela enpresa berrien sorkuntza-prozesuak geldiarazi, porrotei aurre egiteko neurri moduan. Orduan hasi zen hazkundea. Mugimendu kolektiboehi lehentasuna eman zitzaienean, autonomo edo norbanakoen proiektuen aurrean. Autonomien eta Lan Sozietateen proiektuen inguruko azterketek arrazoa ematen digute.

Zaintzea da EAEn Ekonomia Sozialaren aldeko aurrekontuak handitzea, 44/2015 Legearen barruan neurri fiskal erakargarriak barne hartzea, enpresariaren figuraren ordez Lan Sozietate bat eratzeke proiektuan langabezia kapitalizatzeke aukera ondo erabilitea, Gizarte Segurantzarekiko zorraren deribazioa proportzioz aplikatzea, hala badagokio, likidazioa duten Hartzekodunen Lehiaketan ordezke proiektuetan.

Lan sozietatea zaintzea etorkizunera begiratzea da, izan zena eta orain dena kontuan hartuz.

LA SOCIEDAD LABORAL CUMPLE 40 AÑOS

Fue en 1979 cuando se formalizó la primera Sociedad Laboral, Irimo SAL. En Zumárraga, en el corazón del Goierri, cuna de un gran desarrollo industrial y símbolo de concordia y entendimiento entre las personas nacidas allí y las muchas que vinieron de fuera.

Lo hemos dicho más veces, pero todo surgió por la iniciativa del entonces Ministro de Trabajo, Rafael Calvo Ortega, que utilizó la figura existente de los préstamos del Fondo Nacional de Protección al Trabajo para dar salida a una situación de crisis.

Fueron muchas las empresas que a continuación cogieron el mismo camino. La crisis del petróleo había parado un crecimiento que hasta entonces parecía no tener fin.

Cuarenta años, tres leyes, miles y miles de empresas, primero de reconversión y luego de emprendimiento colectivo. La Sociedad Laboral se ha configurado como la gran referencia de la Economía Social por su flexibilidad, por su capacidad de respuesta a procesos complejos, por su dinamismo y por su impacto como modelo para Europa y el mundo.

Pero la Sociedad Laboral es una figura que hay que cuidar. El gran crecimiento se dio cuando la Administración entendió que no se debían poner trabas a los procesos de creación de nuevas empresas como alternativa a proyectos fallidos. Cuando se primó el emprendimiento colectivo frente al autónomo o emprendimiento individual. Los estudios de vida de los proyectos de autónomos y de Sociedad Laboral nos dan la razón.

Cuidar significa ampliar los presupuestos en favor de la Economía Social en la CAV, dotar de medidas fiscales atractivas a la Ley 44/2015, utilizar con inteligencia la posibilidad de capitalizar el desempleo en proyecto de sustitución del empresario para constituir una Sociedad Laboral, aplicar con proporción la derivación de la deuda de la Seguridad Social, si la hubiera, en los proyectos alternativos al Concurso de Acreedores con liquidación.

Cuidar a la Sociedad Laboral es pensar en ella en clave de futuro valorando lo que ha supuesto en el pasado y lo que es en el presente.



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



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



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

LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ECONOMÍA SOCIAL 2017-2020

NOTICIAS CIDEC Nº 58

El texto aprobado en BOE de la Estrategia Española de Economía Social 2017-2020 establece que “el objetivo de esta estrategia debe ser la puesta en marcha de instrumentos que impulsen a las entidades de la economía social, con especial atención a las que apoyen el empleo en los sectores más desfavorecidos y con arraigo en su territorio, todo ello con base en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social”.

La Estrategia hace así explícita referencia a la primera Ley de economía social aprobada en Europa y se basa en ella. Es importante señalar que aquella Ley 5/2011 fue aprobada por unanimidad en el Parlamento Español y que indicaba que el gobierno “aprobará un programa de impulso de las entidades de economía social, con especial atención a las de singular arraigo en su entorno y a las que generen empleo en los sectores más desfavorecidos”. En julio de 2015 el Gobierno aprobó el Programa de Fomento e Impulso de la Economía Social 2015-2016, articulado en 7 ejes de actuación que incluían 32 medidas destinadas a potenciar la internacionalización, el crecimiento y la visibilidad las empresas de la Economía Social.

La Estrategia Española de Economía Social 2017-2020 (en adelante EEES) fue aprobada por Acuerdo del Consejo de Ministros el 29 de diciembre de 2017. Fue publicada en BOE en marzo de 2018, por Resolución de 15 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo. El texto de la EEES indica también que se trata de un documento originado en el seno de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la RSE, adscrita al Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de la Secretaría de Estado de Empleo. En su redacción han participado otros departamentos ministeriales, las Comunidades Autónomas, así como entidades representativas del sector, agentes sociales y expertos como el CIRIEC- España. En cuanto a la operativización de la EEES, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, será el órgano responsable del seguimiento y evaluación de la Estrategia, tarea que realizará en coordinación con los Departamentos implicados en el mismo, entre los que se incluye a la Dirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La EEES indica dos autolimitaciones, una, la presupuestaria, y otra, la de la colaboración con las otras administraciones (autonómica y local). En efecto, por un lado, establece que la ejecución de la EEES, así como todos los compromisos que se deriven de la aplicación de las medidas de esta Estrategia quedan condicionados a las disponibilidades presupuestarias existentes en cada ejercicio y a los objetivos de estabilidad presupuestaria fijados por el Gobierno, y no podrán suponer aumento neto de los gastos de personal al servicio de la Administración. Por otro lado, la participación en la Estrategia de las comunidades autónomas y entidades locales tendrá carácter potestativo.

El nuevo gobierno socialista ha manifestado recientemente (septiembre de 2018) su compromiso de llevar adelante la EEES, y de poner en



marcha en breve diversas iniciativas como son la reactivación del Consejo Nacional de Fomento de la Economía Social, inactivo desde 2010, y la un Plan de acción para la economía social.

Se justifica por los poderes públicos la activación de esta Estrategia, en tanto que “responde a la necesidad de tener en cuenta y promover las particularidades de las empresas de la economía social en el mercado único, así como de incluir y apoyar a las empresas de la economía social a través de programas, proyectos y fondos, y en el desarrollo innovador y sostenible de un ecosistema financiero adecuado. Pretende con ella también reforzar e impulsar los valores de la economía social, así como su proyección en la sociedad española. Destaca la capacidad de la economía social para la generación de empleo y para generar cohesión social”,

constituyendo un “estándar fundamental de la recuperación económica y del crecimiento económico sostenible e inclusivo de nuestro país”.

La Estrategia se concibe sobre la base del mantenimiento de toda la batería de medidas vigentes, que se detallan en Anexo de esta Norma y que aparecen al final del presente texto.

La Estrategia Española de Economía Social se estructura en 11 ejes de actuación que integran a 63 medidas de política pública. Cada eje tiene sus propios objetivos.

Los ejes de actuación son:

Eje 1. Apoyo al empleo y al emprendimiento en el ámbito de la economía social.

Eje 2. Impulso a la consolidación de empresas de la economía social y su crecimiento.

Eje 3. Análisis y desarrollo del marco jurídico de la economía social, con el objeto de eliminar las barreras que puedan impedir o limitar su desarrollo.

Eje 4. Generación de mecanismos innovadores de participación de la economía social en sectores estratégicos. Eje 5. Impulso de la Economía Digital en las entidades de Economía Social.

Eje 6. Fomento de la participación institucional de la economía social.

Eje 7. Desarrollo de la economía social en el marco de la Agenda Internacional y en especial en Iberoamérica, Europa y el Mediterráneo.

Eje 8. Incremento de la visibilidad de las entidades de la economía social y difusión de su actividad. Eje 9. Fomento de la igualdad de género y de la inclusión social en la economía social.

Eje 10. Impulso de la responsabilidad social en el marco de las entidades de la economía social.

Eje 11. Participación de la economía social en el diseño e implantación de la Agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La propia Estrategia contempla también la implementación de la misma, su seguimiento y su evaluación. Indica que el conjunto de las medidas contempladas se concretará en tareas y actuaciones calendarizadas a través de un Plan de Acción en dos etapas y en un horizonte de 3 años. La Primera Fase del Plan de Acción abarcará de 2018 a 2019 y se elaborará y aprobará en el primer semestre de este año. La Segunda Fase abarcará

“el objetivo de esta estrategia debe ser la puesta en marcha de instrumentos que impulsen a las entidades de la economía social, con especial atención a las que apoyen el empleo en los sectores más desfavorecidos y con arraigo en su territorio, todo ello con base en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social”

hasta 2020. En cuanto a las tareas de seguimiento y evaluación de la Estrategia, están dirigidas a supervisar de manera permanente la planificación, el grado de avance, la ejecución y los resultados de cada una de las medidas planteadas, así como de la Estrategia en su conjunto. Esta labor se coordinará desde la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, que podrá establecer los medios necesarios para su realización. El seguimiento y evaluación de la Estrategia, que permitirá evaluar la intensidad de las medidas aplicadas, se concretará en un informe, de carácter anual, que será presentado al Consejo para el Fomento de la Economía Social.

Principales medidas concretas contempladas en la Estrategia:

Entre las medidas concretas que contiene la Estrategia, las que han sido destacadas por el propio Gobierno, CEPES y expertos son las siguientes:

1. La habilitación del Registro Telemático de Cooperativas de Ámbito Estatal, con el fin de eliminar trabas administrativas y agilizar la relación entre los ciudadanos y el Registro de Cooperativas.

2. Medidas dirigidas a facilitar el relevo generacional, apoyando la transformación de empresas mercantiles ordinarias en entidades de la economía social, a través de las ayudas económicas reguladas en

el programa operativo de inclusión social y economía social que cuenta con financiación del Fondo Social Europeo.

3. Elaboración del primer Catálogo nacional de las entidades de la Economía Social, a realizar en coordinación con las comunidades autónomas.

4. Creación, por Orden Ministerial, de un Sello de Entidad de la Economía Social, que distinguirá a las empresas de economía social y les dotará de una mayor visibilidad.

5. Creación de un certificado de profesionalidad específico para la “Puesta en marcha y gestión de entidades de la economía social” dentro del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

6. Realización de estudios de análisis de la presencia y la proyección de las entidades de la economía social de manera que se reconozca su contribución a la generación de empleo y tejido empresarial

7. Elaboración de un mapa regionalizado que refleje el nivel de implantación de la Ley 9/2017 de contratos del sector público y refleje el porcentaje de empresas de la economía social que acceden a contratos públicos y los puestos de trabajo generados. Y elaboración de un mapa regional con las diversas cláusulas sociales y reservas de mercado que tengan implantación en los distintos territorios.

8. En el ámbito del desarrollo de la participación institucional de la economía social se encuentra la medida de creación de un grupo de trabajo de economía social en el marco de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y la incorporación del Tercer Sector Social y de la Economía Social al Comité Consultivo del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, además de la renovación del Consejo Nacional de Fomento de la Economía Social.

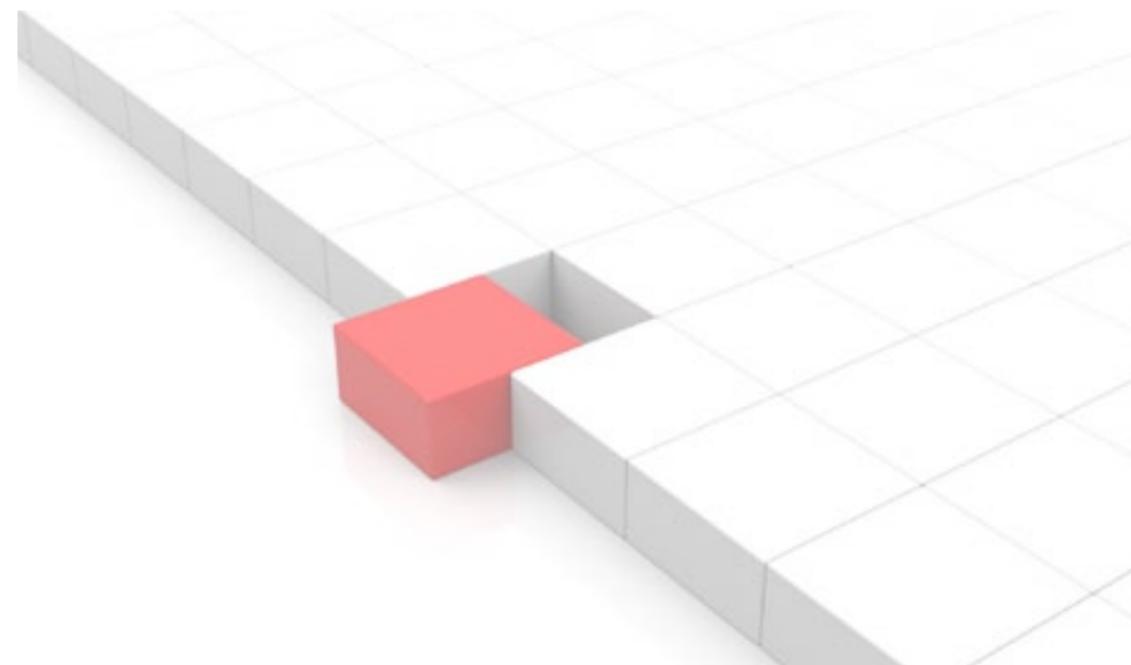
9. Institucionalización del Día Europeo de las empresas de la Economía Social.

10. Iniciativas de impulso, asistencia y asesoramiento para la internacionalización de las empresas y entidades de la economía social.

11. Fomento de la cooperación interinstitucional para el desarrollo de la economía social. Para ello se promoverá el establecimiento de acuerdos de cooperación con los municipios a través de los agentes de desarrollo local, cuya función se ampliaría a la de la creación e incubación de empresas de economía social. La tupida red de municipios multiplicará el efecto pro- motor a través de estos agentes de desarrollo.

12. Impulsar en las Instituciones Europeas la aprobación de un Plan de Acción Europeo 2018-2020 en materia de economía social. Se promoverá, a través de la participación en los foros y comités de la Unión Europea de los que el Estado forma parte, la elabora-

ción de un Plan de Acción europeo para la economía social y las empresas que operan en este sector, que proporcionaría un nuevo impulso a la promoción de un entorno propicio para el desarrollo de la economía social.



13. Fomentar la elaboración de publicaciones de calidad y estudios especializados sobre las entidades de la economía social.

14. Promover la inclusión de la economía social en los currículos de las diferentes etapas educativas, en colaboración con el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Síntesis de los 11 ejes de actuación y principales medidas que contempla la Estrategia:

Eje 1. Apoyo al empleo y al emprendimiento en el ámbito de la economía social.

El primer eje contiene acciones dirigidas a la creación de empleo y de apoyo a la formación en el ámbito de la economía social, y ello a través de diferentes medidas y líneas de actuación. Desde la realización de análisis sobre el sector; el mantenimiento de los incentivos tanto al empleo estable como al emprendimiento en este modelo empresarial; y la participación, en todos los niveles, en el sistema de formación profesional. Impulsar la participación de la economía social en la evaluación, diseño y en la

definición de los marcos normativos estratégicos para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo y de fomento del emprendimiento.

Eje 2. Impulso a la consolidación de empresas de la economía social y su crecimiento.

Consolidar la situación de las empresas y entidades de economía social y fomentar su crecimiento, en términos de tamaño y competitividad, son los fines del segundo eje de la Estrategia, para los cuales las actuaciones de los poderes públicos han de ser claves, tanto en el fomento de la internacionalización y salida al exterior de estas empresas, como en la inclusión de las mismas en todos aquellos planes, estrategias, medidas, etc. que vayan dirigidas a potenciar y mejorar la productividad de las empresas en general. Apoyo y tutorización a la transformación de empresas mercantiles ordinarias que voluntariamente lo soliciten en entidades de la economía social. Determinadas situaciones (jubilación del propietario, crisis económica, etc.) que pueden originar el cierre de una empresa, constituyen a su vez una oportunidad para las personas con espíritu emprendedor. Se potenciará también en el seno del grupo de trabajo de la Conferencia sectorial la puesta en común de buenas prácticas. Reforzar las medidas de coordinación con el Plan Estatal de Integración Asociativa 2015-2020 impulsado por el Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente.

Eje 3. Análisis y desarrollo del marco jurídico de la economía social, con el objeto de eliminar las barreras que puedan impedir o limitar su desarrollo El tercer eje contiene los aspectos de calado jurí-

dico relacionados con la economía social, tanto para el desarrollo de la normativa ya existente, como es el desarrollo normativo de la Ley 44/2015 de sociedades laborales y participadas la sistematización y mejora del ordenamiento jurídico que afecta a estas empresas, hasta la eliminación de las barreras que aún persisten en nuestras normas y que impiden una participación igualitaria de todas las empresas en determinados sectores de actividad. Estudio del concepto de empresa social en el marco español y análisis de su posible relación con los conceptos de empresa social en el ámbito europeo. Se analizarán las posibles implicaciones del reconocimiento de la figura de empresa social definida por la «Social

las características de esta forma de hacer empresa y los empleos que genera. Se estudiarán las distintas fórmulas de participación de las empresas y entidades de la economía social en la prestación de servicios públicos y de carácter estratégico para nuestra economía y sociedad, favoreciendo el desarrollo de iniciativas innovadoras, transparentes, generadoras de bienestar, cercanas a lo local y que contribuyen a la eficiencia en la gestión del gasto público. Para ello, se mejorarán los modelos de colaboración público-privada con este tipo de empresas en ámbitos como el educativo, sanitario, de seguridad social, o servicios sociales, entre otros, y se incentivará la participación de las entidades de la economía social en todos aquellos sectores de carácter emergente y vinculados al desarrollo de las nuevas tecnologías. Se promoverá que las empresas de la economía social participen en las actividades de I+D+i recogidas en el «Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020», en los ámbitos de la salud, el cambio demográfico y el bienestar.

Eje 5. Impulso de la Economía Digital en las entidades de economía social.

El quinto eje hace referencia al reto de la adaptación de las entidades de la Economía Social a la Economía Digital. Son muchas las instituciones que abogan por la inclusión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en la sociedad y en el mundo empresarial en aras a conseguir una mayor competitividad. Estudios realizados muestran que la economía social sufre un retardo en la adopción de estas tecnologías. El conocimiento de cómo se está implantando las TIC a la economía social permitirá desarrollar estrategias que reviertan esta tendencia.

Eje 6. Fomento de la participación institucional de la economía social.

Transversal a todo el contenido de la Estrategia es el sexto eje, que pretende potenciar la participación activa de las entidades representativas de la economía social en el diálogo institucional, para que la economía social goce de mayor presencia en los espacios en los que se construyen esas políticas públicas.

Eje 7. Desarrollo de la economía social en el marco de la Agenda Internacional y en especial en Iberoamérica, Europa y Mediterráneo.

La Estrategia también se centra en su séptimo eje en fomentar este modelo de empresa en otras áreas de nuestro entorno, aportando la experiencia española que es un referente internacional gracias al fuerte desarrollo institucional, legislativo y de representación que la economía social ha alcanzado en nuestro país. Cobra especial importancia en el desarrollo de la estrategia el fortalecimiento del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social 2014-2020 del Fondo Social Europeo. Una medida clave es la de impulsar en las Instituciones Europeas la aprobación de un Plan de Acción Europeo 2018-2020 en materia de economía social. Se promoverá, a través de la participación en los foros y comités de la Unión Europea de los que el Estado forma parte, la elaboración de un Plan de Acción europeo para la economía social y las empresas que operan en este sector, que proporcionaría un nuevo impulso a la promoción de un entorno propicio para el desarrollo de la economía social.

Dentro de la dimensión exterior que aborda esta Estrategia, la Unión Europea es el ámbito prioritario de actuación donde se promoverán medidas que favorezcan en el desarrollo de este sector, potenciando para ello el liderazgo que España ha asumido en varios espacios de trabajo europeos a favor de la Economía Social. Asimismo, se trabajará para favorecer una agenda internacional a favor de la economía social, en especial con países y regiones del mundo prioritarias para España, como son América Latina y el Caribe así como los países del sur del Mediterráneo, todo ello con el objetivo de incorporar a la economía social dentro de la «Marca España» y en la imagen de éxito de nuestro país en el exterior.

Eje 8. Incremento de la visibilidad de las entidades de la economía social y difusión de su actividad.

El octavo eje se dirige a generar instrumentos y mecanismos para incrementar el conocimiento de la ciudadanía española y visibilizar el peso, valor añadido y la contribución de estas empresas al desarrollo socioeconómico del país, especialmente a través de programas educativos y la elaboración de estadísticas. Se fomentará la elaboración de publicaciones de calidad y estudios especializados sobre las entidades de la economía social. Se promoverá la mejora y homogeneidad de la información estadística de la economía social, especialmente en las estadísticas económicas y laborales. Se fomentará la transferencia de conocimientos entre las empresas de economía social, la universidad y otras organizaciones especializadas en investigación. Para llevar a efecto esta medida, se promoverá

la organización de foros, seminarios y encuentros de trabajo en los que participen las organizaciones representativas de la economía social, las empresas y los centros universitarios y entidades e investigadores especializados en la materia.

Igualmente, se fomentará el establecimiento de acuerdos plurianuales de cooperación e innovación entre empresa, universidad y actores locales, con el objetivo de potenciar la coordinación y el intercambio de buenas prácticas en el sector.

47. Incrementar la visibilidad de las entidades de la economía social en los sitios web de las Administraciones Públicas.

Eje 9. Fomento de la igualdad de género y de la inclusión social en la economía social.

Una especial atención se dedicará, tal y como se expone en el eje noveno, a poner de manifiesto y analizar el papel que la economía social juega en la consecución de la igualdad de género y en una mayor inclusión social, donde la economía social está ayudando no sólo a reducir las desigualdades de género, sino también a generar mayores oportunidades para todas las personas.

Eje 10. Impulso de la responsabilidad social en el marco de las entidades de la economía social.

En el eje décimo se contemplan una serie de medidas dirigidas a potenciar y fortalecer las prácticas de responsabilidad social empresarial en las empresas de economía social, alineando estas mediadas con las establecidas en Estrategia Española de la Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020.

Eje 11. Participación de la economía social en el diseño e implantación de la Agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Por último, y estrechamente relacionado con el punto anterior, el eje undécimo aborda la incorporación y participación de la economía social en el reto de implementar la nueva agenda de desarrollo sostenible que Naciones Unidas y la Comunidad Internacional se han marcado para el año 2030, con objetivos muy ambiciosos en los que el modelo de empresa de la Economía Social debe tener un papel protagonista dada la coincidencia entre los fines que persigue la Agenda de ODS y los valores de solidaridad interna y con la sociedad y la importancia del bienestar y el empleo de las personas que rigen las empresas de economía social.

Business Initiative» (Iniciativa a favor del Emprendimiento Social) y su encuadre, en su caso, en el marco de la Ley 5/2011, de Economía Social.

Eje 4. Generación de mecanismos innovadores de participación de la economía social en sectores estratégicos.

El cuarto eje centra su actuación, por una parte, en profundizar y mejorar en las aportaciones que este modelo empresarial ofrece a los sistemas de colaboración público-privados dentro de los sectores de actividad vinculados a los pilares del Estado del Bienestar y, por otra, en fomentar su contribución en otros ámbitos emergentes de carácter tecnológico que permiten optimizar



EL EMPRENDIMIENTO FEMENINO TIENE ÉXITO DE LA MANO DE ASLE: PASOS FIRMES DEL PROGRAMA REDALDE

Nadia Maestro



Promover el talento de la mujer, construir empleo de calidad entre y para las mujeres de Bizkaia y favorecer la creación de empresas en este colectivo son los tres pilares que constituyen el sentido de redALDE.

Se trata de un proyecto financiado por el Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad del Diputación Foral de Bizkaia, e impulsado por ASLE con el apoyo de la consultoría de ALDALAN, especializada en empoderamiento y empleo.

La red se ha convertido en un ecosistema para el impulso de la creación de metas, ideas y el diseño de un itinerario con un mapa de recursos



“Impulsar la creación de auto-empleo colectivo, y empleo de calidad, así como generar ideas y proyectos de impacto social, liderados por mujeres desempleadas de la provincia de Bizkaia, son objetivos que mantienen su vigencia”

y medios de comunicación para alcanzarlas.

redALDE ofrece a las mujeres de Bizkaia espacios de encuentro y de desarrollo a través de un amplio abanico de servicios: jornadas, conferencias y eventos relacionados con el rol de la mujer en la sociedad y las oportunidades que podemos generar en empleo por cuenta propia o ajena.

Las personas de ASLE y de Aldalan encargadas de gestionar la red, cuentan con una dilatada experiencia en la creación de empresas y la constitución de alianzas para obtener un desarrollo y beneficio social y profesional.

Como comenta Javier Muñecas, técnico de ASLE, tras esta red “están también entidades sin ánimo de lucro, empresas, centros educativos y organismos públicos que trabajan para apoyar a las mujeres en su desarrollo personal y su proyección profesional”. Una colaboración y experiencia que resulta imprescindible para la creación de nuevas empresas que salgan al mercado.

Además, en opinión de Olatz Jaureguizar, técnica de ASLE, “redALDE ha logrado conectar con un número importante de mujeres precisamente por su apoyo a iniciativas emprendedoras orientadas

a la creación de negocios o a la formación para el desarrollo del talento y de habilidades del liderazgo”.

Igualmente, desde su inicio en 2018, redALDE cuenta con una plataforma online (<http://redALDE.com>) donde mujeres empresarias, mujeres que pretenden serlo o indagar posibilidades y entidades colaboradoras son el centro de actuación y las protagonistas del servicios. “Cada una tiene mucho que aportar al resto, lo que permite una retroalimentación y una cercanía de todas las partes interesadas en el desarrollo profesional y cohesionado de nuestro territorio”, afirma Nadia Maestro, directora de Aldalan.

Por su parte, Begoña Márquez, responsable del área de desarrollo de Aldalan, añade que “las entidades colaboradoras pueden tomar parte en la formación que se imparte, en las mesas redondas que se organizan y en la interacción online que se mantiene con las usuarias en la red. Juegan un papel crucial para hacer fuerte a la red, y para que la persona se sienta cobijada y a la vez orientada contando con un mapa de recursos claro y a su alcance”.

Algunas de las entidades colaboradoras:



EVALUACIÓN DE RESULTADOS

RESULTADOS REDALDE DICIEMBRE 2018

redALDE, remueve y promueve las competencias genuinas de la mujer en Bizkaia

Nadia Maestro, una de las pioneras del proyecto, cuenta que “redALDE es un proyecto integral que nace, en octubre de 2017, con la misión de generar una herramienta desde donde responder a necesidades que van más allá del empleo. Así la red ‘aborda la igualdad, la inclusión, la conciliación, la diversidad, y la economía de nuestro entorno más próximo. Y remueve, hace a las mujeres tomar conciencia de su valor añadido, promueve y hace eco a las competencias genuinas con las que contamos las mujeres” explica Maestro.

Según Olatz Jaureguizar ‘impulsar la creación de auto-empleo colectivo, y empleo de calidad, así como generar ideas y proyectos de impacto social, liderados por mujeres desempleadas de la provincia de Bizkaia, son objetivos que mantienen su vigencia’. Precisamente, RedALDE desea implicar a emprendedoras en activo para promover empleo de calidad al crear empresas con ideas elaboradas por las propias mujeres y ser referentes y modelos a seguir; así como busca involucrar a entidades del ámbito social para obtener un alcance en el área socio-laboral de la mujer de Bizkaia.

Esta segunda fase 2018-2019 redALDE cuenta con ambiciosos objetivos y apuesta por sesiones grupales de mentoring y acompañamiento a 3 grupos piloto de entre 12/15 personas. Estos grupos tendrán un entrenamiento específico en uno de los tres entornos que refieren las fases en las que se encuentran las mujeres usuarias de redALDE: buscando

1 ENTIDADES COLABORADORAS

20 entidades colaboradoras, 5 más en los últimos 4 meses.

2 SUSCRIPTORAS Y USUARIAS ACTIVAS

En la actualidad hay 191 usuarias activas y 264 suscriptoras, que reciben información de forma puntual de las novedades de la red.

3 EMPRESARIAS EN LA RED

Contamos con 31 empresarias, con 27 empresas. 12 empresarias activas y 13 empresas creadas hasta la actualidad.

4 IDEAS Y PROYECTOS

Tenemos en la red 14 ideas / proyectos / experiencias compartidas. Seguimos publicando en la red las ideas que se generan para conocimiento y experiencia de todas.

5 ACTOS DE PARTICIPACIÓN

Hemos realizado hasta el momento 40 encuentros participativos. Algunos para promocionar la red y darla a conocer, otros, jornadas de empoderamientos y cursos de formación y el resto de presentación de la red a entidades y empresas.

RESULTADOS REDALDE 2018

3 grupos piloto hacia el EMPRENDIMIENTO Y EMPODERAMIENTO de la mujer

Grupo 1: Objetivo: Descubrir

Programa:

1. Superación de barreras y obstáculos.
2. Generación de ideas y oportunidades.
3. Plan de acción.

Metodología: Inspiración y Co-creación



La 2ª fase de redALDE apuesta por sesiones grupales de mentoring y acompañamiento. Se formarán 3 grupos en función de los contenidos, metodología y metas de las destinatarias.

CALENDARIO

1. Proceso de selección de participantes: Diciembre
2. Grupos de trabajo: Comienzo: Enero Fin: Marzo—Abril

Grupo 2: Objetivo: Construir

Contenido:

1. Salto de idea a proyecto
2. Comunicación y conexión adecuada.
3. Avance y desarrollo

Metodología: Liderazgo y Oportunidad



¿Quieres participar?

Envía tu CV a redalde@asle.es

JORNADAS

- 5 sesiones presenciales
- 4 horas por sesión
- Número de participantes máximo por grupo: 15.

Destinatarias:

GRUPO 1: Interesadas en descubrir oportunidades profesionales

GRUPO 2: Interesadas en construir un proyecto empresarial

GRUPO 3: Empresarias de Bizkaia interesadas en contribuir al talento y a la transformación.



Los tres poderes indispensables para mujeres líderes: Descubrir, Construir y Transformar

100% Subvencionado

una meta profesional, construyendo un proyecto empresarial, generando un valor añadido.

Las destinatarias del primer grupo son personas interesadas en descubrir oportunidades de empleo y emprendimiento y establecer un plan de acción para su consecución, las del segundo grupo están interesadas en saltar de idea a proyecto; construir un proyecto empresarial, y las del tercer grupo centran su interés en contribuir al talento y a la transformación aportando su experiencia y colaboración.

Cada grupo además de tener sus contenidos y destinatarias tiene sus objetivos y metodología a medida.

Grupo 1: Objetivo: Descubrir. Metodología: Inspiración y Co-creación

Grupo 2: Objetivo: Construir. Metodología: Liderazgo y Oportunidad

Grupo 3: Objetivo: Transformar. Metodología: Experiencia y Talento

Ya está en marcha, desde el 18 de enero el grupo 1, “descubrir”, en el que 15 mujeres definen su proyecto personal y profesional con redALDE.

Trazar un plan personal y profesional de empleo o autoempleo es su meta más deseada. Y también se trata de un compromiso para este grupo llamado ‘Descubrir’, formado por 15 mujeres, que han iniciado a mediados de enero un proceso de mentoring (acompañamiento) diseñado para potenciar su talento personal y su capacidad de liderazgo.

Acompañadas por Esther Torres, periodista y entrenadora de equipos directivos, llevarán a cabo cinco sesiones de entrenamiento, combinado con píldoras formativas, donde las 15 participantes de este grupo trabajarán para alcanzar las metas trazadas previamente por cada una de ellas.

“Durante este proceso de empoderamiento se conocerán las técnicas necesarias para abandonar el estrés de la auto-exigencia, como factor limitante, y las creencias negativas que impiden el desarrollo profesional. Una fórmula básica para crecer en autoconfianza y avanzar en las metas”, comenta Esther Torres. La formación colaborativa se completa con sesiones online, a través de la plataforma RedALDE.

Un proyecto que no deja de crecer y no deja de darnos resultados a niveles de empleo, emprendimiento y a niveles de desarrollo y aumento de la auto-valoración de las participantes.

Todas las gestoras y promotoras del programa estamos inmersas en fortalecer esta red, continuar actuando para que más mujeres y entidades se sumen a la red, y que las colaboraciones y sinergias entre todas ellas se multipliquen.

ENCUENTRO DE ASLE CON EL PSE-EE

JHD



En ASLE siempre hemos dado especial valor al capital relacional. Ya cuando hace muchos años estudiábamos la Gestión del Conocimiento y los tres capitales: Intelectual, estructural y relacional, supimos que ninguno de ellos podía prescindir de los otros dos.

Es algo que hemos trabajado y cuidado con mimo hasta conseguir ser considerados como una organización de referencia en apartados tan importantes como la gestión, la responsabilidad social o el fomento de la participación en la empresa. Han sido algunos de los vehículos que nos han llevado a mantener fluidas relaciones con todos los estamentos de la sociedad.

Se dice de las empresas que logran altos niveles de “capital relacional” que se caracterizan principalmente por establecer altas exigencias en términos éticos para sí mismas y sus empleados, por su énfasis en la toma de decisiones objetivas en función de datos y hechos, por el manejo transparente de la información, por el énfasis en el trabajo en equipo, por la integridad de su meritocracia, y por su enfoque hacia el mercado. Será así. Nosotros creemos en ello.

El capital relacional, dada su inmaterialidad, es un recurso difícilmente imitable para la competencia de una organización, por lo que llega

a convertirse en un factor de diferenciación. Los recursos intangibles, al igual que las capacidades empresariales, tienen una esencia común: están basados en el conocimiento, o simplemente son una forma de conocimiento. Por tanto, el capital relacional es una capacidad generada a partir del conocimiento sobre los agentes externos a la organización, la cual puede mejorar el desempeño organizacional.

Y ha sido como una acción importante más, y en este contexto en el que hemos celebrado un encuentro con el PSE-EE representado al máximo nivel.

Es habitual que empresas y organizaciones tengamos continuos contactos con las personas que dirigen las instituciones y menos, es nuestro caso, con las estructuras de los partidos, que son quienes deciden y legislan. Por eso el encuentro realizado cobra especial importancia para hacer ver más directamente la realidad de las Sociedades Laborales y Empresas Participadas a quienes tienen responsabilidades políticas.

El encuentro se celebró en la empresa Izar Cutting Tools SAL de Amorebieta.

“IZAR CUTTING TOOLS SAL es una empresa de economía social que ofrece soluciones en el ámbito de las herramientas de corte para uso industrial. Queremos ser la mejor opción para clientes exigentes, en calidad, competitividad y excelencia en el servicio.

Nuestro objetivo es satisfacer de forma sostenible, las necesidades y expectativas de nuestros clientes, accionistas, personal y la sociedad en general.”

“Queremos ser reconocidos como fabricante líder, en soluciones en el ámbito de la herramienta de corte, en el Mercado Nacional.

Aspiramos a ser uno de los más importantes fabricantes de brocas y fresas de HSS y Metal Duro en Europa.

Apoiados en nuestra competitividad pretendemos estar presentes en todos los países industrializados del mundo.”

“Desde nuestra fundación en 1910 nos hemos especializado en la fabricación de herramientas de corte (brocas, fresas, machos...) para los usos industriales de taladrado, escariado, avellanado, roscado, fresado y torneado, además de ofertar una amplia gama de herramientas para los sectores ferretero y de la construcción.”

Carlos Pujana, gerente de Izar y antiguo Presidente de Asle, ejerció de anfitrión y dio a conocer las claves de funcionamiento de la Sociedad Laboral tanto en los mercados como en la organización interna, la fabricación y el cuidado de las personas, para luego ver la planta con todo lujo de detalles.

La representación de ASLE, con su Presidente al frente, Kepa Olivares, expuso los datos de evolución de empresas y empleos, así como la facturación del último ejercicio. Se pudo apreciar que el desarrollo de la Sociedad Laboral en Euskadi es mayor y más sólido que en el resto de España.

Acabó el encuentro con la demanda por parte de Asle de buscar soluciones nuevas y diferenciadoras en favor de un modelo, la Sociedad Laboral, que ha demostrado ser un activo importante en el desarrollo económico de este País.

La representación del Partido Socialista asumió el compromiso de estudiar nuestras propuestas y de mantener los encuentros que fueran necesarios para el buen fin de nuestras empresas.



BRUSELAS Y LA PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA: DOS MIRADAS PARA UN RECORRIDO COMÚN

JHD



Cuando repasamos los objetivos de la Unión Europea nos cuesta relativamente poco identificarnos como propios con la mayoría de ellos. Los objetivos de la Unión Europea son:

1. Promover la paz, sus valores y el bienestar de sus ciudadanos;
2. Ofrecer libertad, seguridad y justicia sin fronteras interiores;
3. Favorecer un desarrollo sostenible basado en un crecimiento económico equilibrado y en la estabilidad de los precios, una economía de mercado altamente competitiva con pleno empleo y progreso social, y la protección del medio ambiente;
4. Combatir la exclusión social y la discriminación;

“el eslabón perdido en la política europea es bien conocido: un plan de acción europeo para crear conciencia e información sobre los beneficios de la participación de los empleados en toda Europa. Fue solicitado por el Consejo Europeo en 2000, anunciado por la Comisión en 2002, preparado por un Proyecto Piloto en 2014, la necesidad se reafirmó a través del Parlamento Europeo”

5. Promover el progreso científico y tecnológico;
6. Reforzar la cohesión económica, social y territorial y la solidaridad entre los Estados miembros;
7. Respetar la riqueza de su diversidad cultural y lingüística;
8. Establecer una unión económica y monetaria con el euro como moneda.

En lo que quizá podamos diferir es en los ritmos propios y los de la UE para ir consiguiendo estos objetivos. A nada que mantengamos una serie de encuentros con diferentes estamentos de la Unión podemos comprobar que existe voluntad de desarrollo normativo aunque las demandas de los Estados miembros o regiones puedan ser superiores. Hay dos ritmos, pero Europa tiene la llave para que nuestros desarrollos normativos tengan consistencia en el largo plazo. Lo hemos comprobado en los encuentros que hemos mantenido para tratar sobre la participación de las personas en la empresa.

La “propiedad compartida con todos los empleados”: este es el objetivo de la política europea desde hace 30 años. Hoy son 10 millones de personas trabajadoras accionistas en Europa. Sin embargo, tendríamos que multiplicar ese número seis veces para que sea comparable con los EE. UU., y cuando hablamos de la propiedad de los empleados tenemos que admitir que es una realidad casi inexistente en Europa en comparación con los EE. UU., si exceptuamos a las Sociedades Laborales en España, con incidencia principal en el País vasco.

El “eslabón perdido” en la política europea es bien conocido: un plan de acción europeo para crear conciencia e información sobre los beneficios de la participación de los empleados en toda Europa. Fue solicitado por el Consejo Europeo en 2000, anunciado por la Comisión en 2002, preparado por un Proyecto Piloto en 2014, la necesidad se reafirmó a través del Parlamento Europeo.

La evidencia sólida muestra que los beneficios de dicha política son significativos no solo para los empleados y las empresas, sino también para la sociedad en general. Esto es lo que el Parlamento Europeo y la Comisión han afirmado durante mucho tiempo.

“Según EFES (Federación del accionariado asalariado), hoy en día, los beneficios de la propiedad compartida de los empleados son aún mayores y mejor conocidos: las ventas y el empleo aumentaron en un 2,5% al año en las PYME con propiedad compartida de los empleados. Sólo la mitad de los despidos, quiebras o cierres. Menos puestos de trabajo perdidos y, por lo tanto, menores costos de desempleo para la bolsa pública. El absentismo se reduce en un 51% en las grandes empresas. Cientos de miles de millones de euros en manos de empleados de acciones de empresas europeas.”

Por otro lado, 14 países europeos aún no tienen una legislación específica para el desarrollo de la propiedad de los empleados, y la falta de información y escepticismo prevalecen en muchos de ellos.

A pesar de los avances significativos en Europa, el objetivo aún está lejos de alcanzarse.

No es una cuestión que nos asuste, nos preocupa moderadamente y nos ocupa con mayor intensidad.

Es en este contexto en el que ubicamos nuestra presencia en el Parlamento Europeo con una delegación de la Diputación de Gipuzkoa formada por Garikoitz Agote, Director de Desarrollo Económico, Jokin Perona y Bittori Zabala, Directores de Hacienda. Por ASLE acudieron Josetxo Hernández, Anabel Yoldi y Jone Nolte.

Ante un objetivo general como es la profundización en las políticas en favor de la participación de las personas en la empresa, cuatro eran los encuentros programados y luego ejecutados:



- Con la DG TAXUD (Direct taxation, Tax coordination, Economic analysis and Evaluation).

- Con EFES, en la jornada de exposición de buenas prácticas y políticas de la UE.

- Con Europarlamentarias de apoyo.

- Con la Delegación del Gobierno Vasco en Bruselas.

Reunión con la DG TAXUD

Las personas que nos recibieron fueron Martin Becker y Melvin Van Velthoven. Martin Becker pertenece a la sección 001. Analysis of tax fairness y Melvin Van Velthoven a la sección 002. Analysis of tax efficiency.

Con respecto al contenido de la reunión sobre las políticas y

fiscalidad en torno a la participación de los trabajadores en la empresa, desde la DG TAXUD nos hicieron tres sugerencias: participar en el programa FISCALIS (sugiriendo al Estado miembro que proponga esta temática para alguna reunión futura), dirigimos al Comité de las Regiones, y reunimos con la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (DG EMPL) de la Comisión Europea para tratar la participación de los trabajadores en la empresa.

En relación a la financiación europea para un proyecto sobre esta temática en el que se intercambien buenas prácticas con otras regiones y que contemple la parte fiscal, nos remitieron a la DG EMPL. Cabe señalar que ASLE lidera un proyecto cofinanciado por la DG EMPL, en el marco de su programa anual de subvenciones 2018, y dentro de la convocatoria de propuestas VP/2018/006 (Information, consultation and participation of representatives of undertakings). Creemos que se nos ofrece una importante posibilidad de proponer acciones a la Comisión que ayuden a cumplir el reto pendiente de la puesta en marcha de un "Plan de acción Europeo en favor de la participación de las personas en la empresa".

Otro tema que se puso sobre la mesa fue el procedimiento de infracción abierto contra España para que elimine las condiciones indebidamente restrictivas de los diferimientos fiscales en los casos de escisiones de empresas.

El programa FISCALIS, financiado por la DG TAXUD, promueve la cooperación y el intercambio de información y conocimiento entre las autoridades tributarias nacionales. Particularmente, financia: la celebración de seminarios y talleres; la constitución de grupos de proyectos que estén compuestos, en general, por un número limitado de países y que solo funcionen durante un tiempo determinado para la consecución de un objetivo predefinido y un resultado descrito con precisión; la realización de visitas de trabajo organizadas por los países participantes u otros países a fin de que los funcionarios adquieran o incrementen sus competencias o conocimientos en materia fiscal; etc.

En este programa participan las autoridades tributarias nacionales. Sin embargo, ante una pregunta parlamentaria de Izaskun Bilbao, en el Parlamento Europeo en 2016, dirigida al Comisario de Fiscalidad y Aduanas sobre la posibilidad de que Euskadi y Navarra participásemos en el programa, el Comisario contestó: "Los funcionarios fiscales de las autoridades fiscales regionales autónomas pueden participar en las actividades del programa Fiscalis 2020, de conformidad con los procedimientos y normas de dicho programa aplicables al Estado miembro al que pertenezca la región desde el punto de vista territorial".



Employee Share Ownership - The European Policy European Parliament. Brussels 6 February 2019

El encuentro sobre las políticas de la UE en materia de participación ha sido un hito entre los celebrados sobre la misma temática en Europa. No sólo por el nivel de representantes, sino por los contenidos expuestos y los compromisos adoptados.

Así, cabe destacar la presencia de Johannes Pointner, Voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung, Austria (Premio Txemi Cantera 2017) Jorgen Pedersen, Saint-Gobain, France y Marc Muntermann, Siemens, Germany, cuando hablamos de grandes grupos y corporaciones.

En el grupo de expertos distinguimos a Xavier Collot, Amundi, France; Inna Baranbaeva, Computershare, United Kingdom; Krzysztof Ludwiniak, Foundation for Employee Share Ownership Development, Poland; Loïc Desmouceaux, French Federation



of Employee Shareholders' Associations, France; Phil Ainsley, Equiniti, United Kingdom.

En el grupo de Europarlamentarios y europarlamentarias, la presencia destacada de Renate Weber, ALDE Group, Romania, gran defensora de políticas de participación.

Recogemos algunos datos que se expusieron en distintos contextos y que nos dan una aproximación a la realidad actual europea:

"Después de aumentar con fuerza y de manera continua desde 1980, el número de empleados accionistas en Europa disminuyó ligeramente de 2010 a 2014, antes de recuperarse recientemente.

La disminución de 2010 a 2014 se debió en parte al impacto de la crisis financiera europea que estalló en 2008. Sin embargo, el impacto de las decisiones políticas tomadas en los países europeos fue probablemente el factor más importante.

Se sabe que el desarrollo a gran escala de la propiedad de acciones de los empleados depende principalmente de las políticas de incentivos. El desarrollo a gran escala de la propiedad compartida de los empleados trae una mejor motivación, productividad, rentabilidad, mayor crecimiento, más y mejores empleos. Esto es bueno para todos. Pero depende de la voluntad política para iniciar el círculo virtuoso a través de incentivos fiscales apropiados.

“el Parlamento Europeo tiene, fundamentalmente, tres tareas: examinar y adoptar la legislación europea, aprobar el presupuesto de la UE y efectuar un control democrático de las otras instituciones, sobre todo de la Comisión”

Un estudio reciente mostró que el saldo de los costos y beneficios fiscales de la política de ESOP para el presupuesto federal de los EE. UU. En 2015 fue de 2 mil millones de dólares en comparación con 17, una ganancia de 15 mil millones de dólares.

Después de 2008, algunos países europeos tomaron decisiones negativas, eliminando o disminuyendo los incentivos fiscales, lo que llevó a una disminución del número de empleados accionistas. Algunos otros países europeos tomaron el camino opuesto, aplicando incentivos nuevos o más altos, lo que llevó a un mayor número de empleados accionistas.

En 2009-2012, Francia e Irlanda redujeron sus incentivos fiscales, así como Dinamarca, Grecia y los Países Bajos, donde se eliminaron todos los incentivos. En contraste, se produjeron importantes avances

políticos en el Reino Unido en 2014-2016, así como en España, en Hungría, en Austria (que duplicó su apoyo fiscal el 1.1.2016) y en Rumania e Islandia.

Además, Dinamarca restauró en julio de 2016 los incentivos que se eliminaron en 2011. Esto es típico de los cambios recientes en las políticas europeas: uno de los primeros hechos del nuevo gobierno danés en 2011 (la Sra. Thorning-Schmidt, socialista) fue eliminar todos los incentivos. Una de las primeras obras del nuevo gobierno danés en 2016 (Lars Rasmussen, conservador-liberal) fue restaurarlas.

Más recientemente, Noruega duplicó su apoyo fiscal el 1.1.2017. Finalmente, el viceprimer ministro Morawiecki anunció un plan a largo plazo en cinco puntos para el desarrollo de Polonia, incluida la propiedad de los empleados, y en abril de 2016 se creó un nuevo “Foro para la propiedad de los empleados y el desarrollo de capital nacional” en Polonia.

Todas estas decisiones políticas en varios países europeos, de manera positiva o negativa, se pueden resumir a través de una única herramienta dedicada. Esta es la razón por la que se estableció el “Barómetro de las políticas de propiedad de los empleados en los países europeos” de EFES.

Encuentros con Europarlamentarias

Cobra especial relevancia contar con personas de apoyo en el Parlamento. Personas que comprendan tu causa y que pongan a disposición del alcance de los proyectos que persigues toda su



capacidad y trabajo. Es cierto que el Parlamento Europeo es la casa grande de la política, pero también es cierto que cada vez es más decisivo e influyente en las políticas de los Estados Miembros.

El Parlamento Europeo tiene, fundamentalmente, tres tareas: examinar y adoptar la legislación europea, aprobar el presupuesto de

la UE y efectuar un control democrático de las otras instituciones, sobre todo de la Comisión.

En las dos primeras funciones tiene cabida nuestra reivindicación de un Plan europeo de fomento de la participación. Desde la creación de directivas a la financiación de los proyectos.

Tratando de estos temas pudimos reunirnos con Renata Weber de Rumanía y con Izaskun Bilbao del PNV. Agradecemos también la deferencia de Eider Gardeazabal del PSE-EE que se interesó por nuestras propuestas y se puso a nuestra disposición como ya lo hicieron tanto Renata Weber como Izaskun Bilbao.



Encuentro con la Delegación de Euskadi para la Unión Europea.

Es el órgano de representación, defensa y promoción de los intereses multisectoriales de la Comunidad Autónoma de Euskadi ante la Unión Europea, UE.

Sus funciones, entre otras, son:

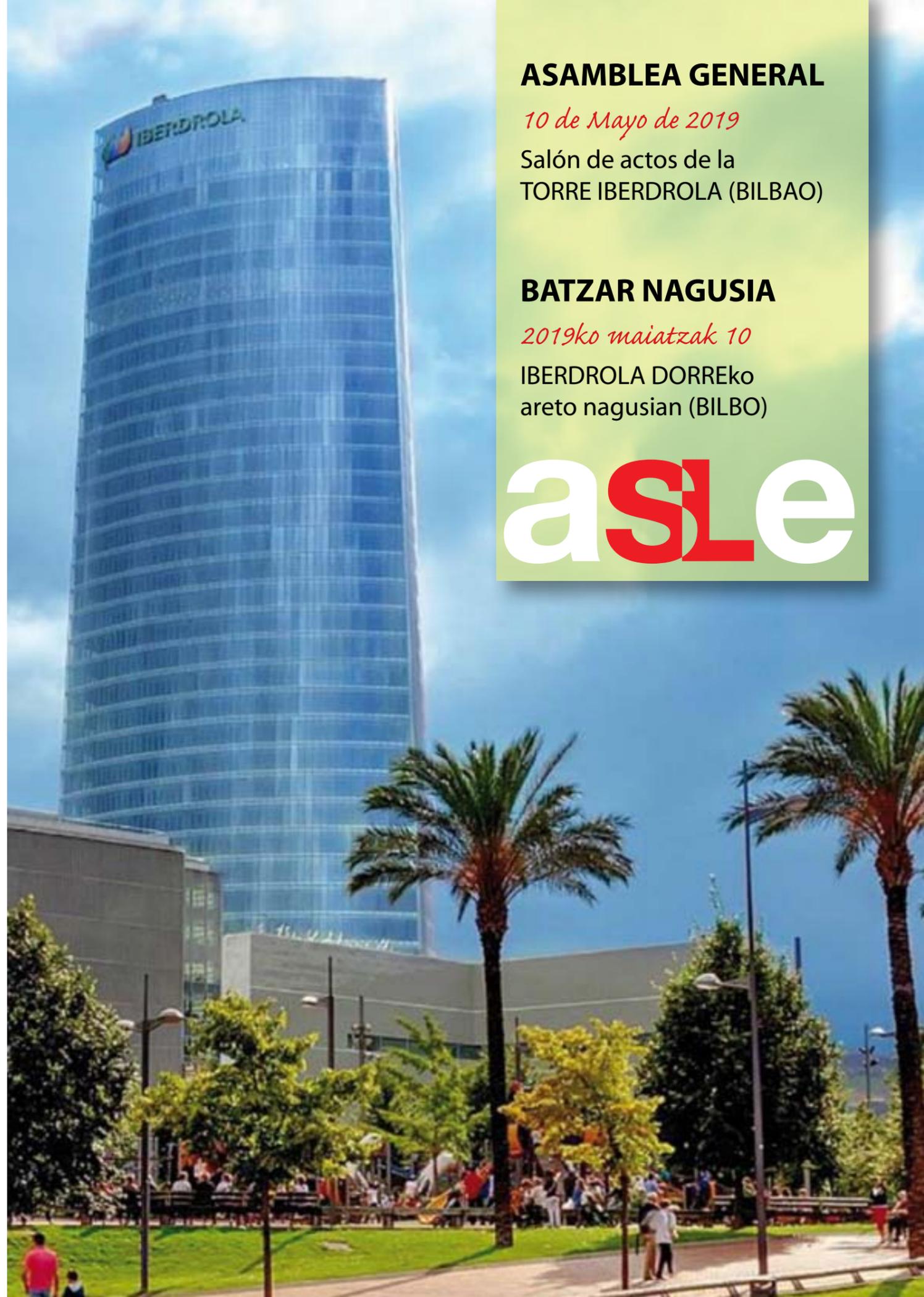
- Representar los intereses de Euskadi ante las Instituciones y órganos de la UE, y aquellas organizaciones multilaterales y órganos con sede en Bruselas.
- Gestionar los intereses socioeconómicos, sectoriales y profesionales de Euskadi en la medida en que las iniciativas comunitarias incidan en ellos.
- Realizar el seguimiento del proceso de toma de decisiones y obtención de información en relación con aquellas iniciativas legislativas de la UE que afecten a las competencias o los intereses de Euskadi.

- Servir de infraestructura para el establecimiento de encuentros entre agentes socioeconómicos y autoridades autonómicas con las instituciones comunitarias.
- Facilitar asesoramiento técnico, como centro logístico de apoyo, de las entidades públicas y privadas autonómicas con voluntad de intervenir a nivel comunitario.
- Llevar a cabo las actuaciones directas con las instituciones europeas y otras organizaciones con sede en Bruselas que sea preciso realizar.
- Colaborar con otras oficinas de Comunidades Autónomas, Länders o Regiones con sede en Bruselas.
- Acometer las actuaciones necesarias para la participación de representantes de Euskadi en los órganos y grupos de trabajo de las instituciones Europeas.

Cuando tienes la oportunidad de poner en sus manos un proyecto, una gestión, una propuesta, te das cuenta rápidamente de la importancia de la Delegación y de la eficiencia de las personas que trabajan en ella. Las gestiones previas, los informes posteriores, los documentos de apoyo, el espacio físico y el cariño y profesionalidad que ponen en todas y cada una de las cosas que hacen te llevar a reconocer y admirar su trabajo. Marta Marín, Amaia Beloki, o Luis, con quienes pudimos trabajar y analizar resultados son tres de las nueve personas que nos ayudan a quienes tenemos intereses en Bruselas, en el Parlamento y en la Comisión.

Desde Asle queremos mostrarles nuestro agradecimiento y nos reafirmamos en la voluntad de cooperación.

Bruselas parece que está allí, pero está aquí y cada vez es más importante y decisiva en lo que podamos hacer.



ASAMBLEA GENERAL

10 de Mayo de 2019

Salón de actos de la
TORRE IBERDROLA (BILBAO)

BATZAR NAGUSIA

2019ko maiatzak 10

IBERDROLA DORREko
areto nagusian (BILBO)

asle

LA JUNTA DIRECTIVA VISITA KATEALEGAIA

JHD



El pasado noviembre se entregó el Premio Internacional Txemi Cantera a Katealegaia SAL, una empresa de inserción con 1.000 personas trabajando, de las que el 96% tienen algún grado de discapacidad. La plantilla se distribuye en doce centros productivos en todo el territorio de Gipuzkoa.

KL, Katealegaia, proviene de iniciativas locales que surgieron hace varias décadas y que a lo largo del tiempo se han ido concentrando hasta formar la empresa que KL es hoy en día.

Conjuga una función social de crear y mantener empleo para las personas con discapacidad que lo necesitan y un importante papel como proveedor industrial integral que colabora con empresas líderes en su ámbito de actividad.



Desde el punto de vista Industrial ofrece soluciones industriales integrales y competitivas y desde una visión social, ayudando en la búsqueda de un empleo adaptado a las capacidades de cada persona.

“La participación, la transparencia, el respeto a la persona, y el compromiso con la sociedad son los valores de KL Katealegaia”.

En el encuentro celebrado con motivo de la entrega del Premio, tanto su Director General, Pablo Núñez, como su Presidenta, Maite Rodríguez Azkue, invitaron a la Junta Directiva a conocer su trabajo y a visitar sus instalaciones, invitación que fue aceptada y llevada a efecto coincidiendo con la reunión ordinaria de la Junta del mes de febrero.

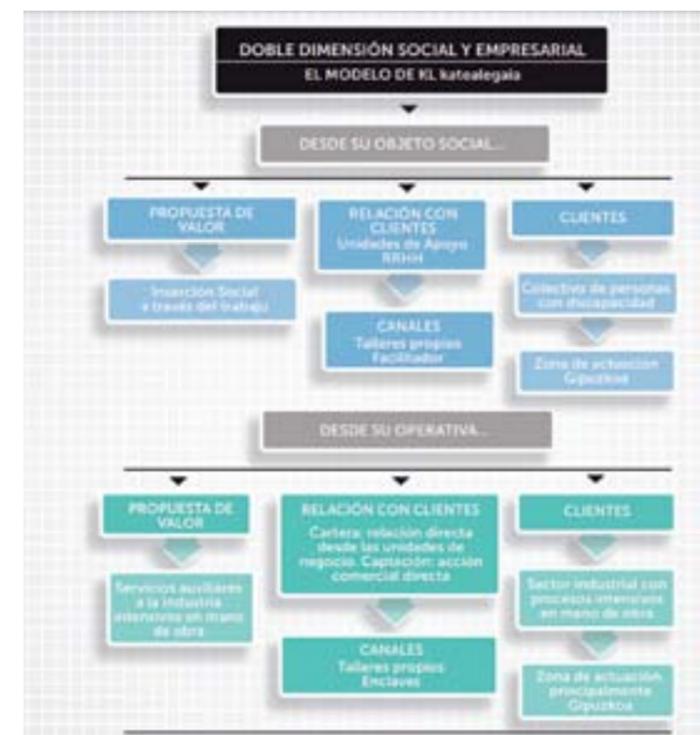
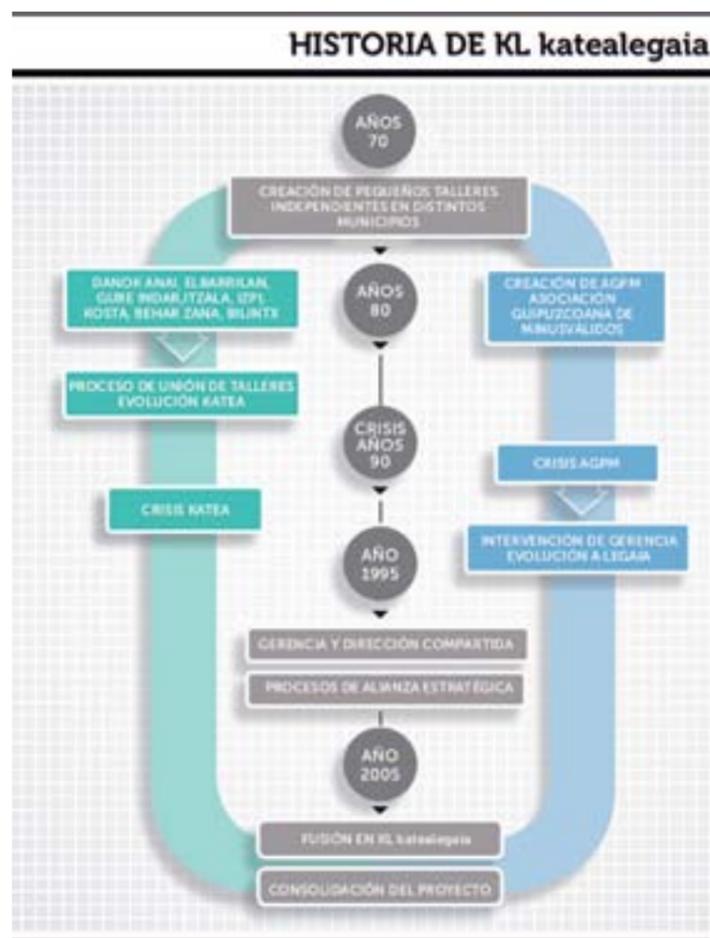
En el encuentro, los representantes de KL hicieron una exposición de lo que supone la empresa, de su recorrido histórico, de su doble dimensión, de las personas que allí trabajan y las distintas capacidades de unas y otras, de los productos, y de los clientes, todos ellos de referencia en el territorio de Gipuzkoa. Citemos como ejemplo algunos de ellos como Orona, Salto, Irizar, CIE, Fagor Electrónica, Indar, Grupo

“la participación, la transparencia, el respeto a la persona, y el compromiso con la sociedad son los valores de KL Katealegaia”

Arteche.... Y así un gran número de empresas presentes en muchos países del mundo.

En la exposición resaltó el papel que juega KL en el servicio que ofrece a las personas con discapacidad demandantes de empleo, con el fin de mejorar su empleabilidad, a través de herramientas y el diseño continuo de diferentes acciones de acercamiento a la inserción laboral de manera personalizada. Para ello, cuenta con unidades de recursos humanos cualificados y altamente especializados en la labor de la integración laboral de personas con discapacidad.

“ayudamos a que las personas con discapacidad encuentren una oportunidad en otras empresas de Gipuzkoa. Para ello valoramos las capacidades de las personas e intentamos orientarles hacia la oferta que mejor se adapte a ella”



“Ayudamos a que las personas con discapacidad encuentren una oportunidad en otras empresas de Gipuzkoa. Para ello valoramos las capacidades de las personas e intentamos orientarlas hacia la oferta que mejor se adapte a ella”.

Las ofertas están gestionadas a través de los profesionales de la Unidad de Empleo con Apoyo (Eca). Con el apoyo de esta metodología, realizamos un doble acompañamiento en todos los procesos necesarios para la incorporación al puesto de trabajo, así como para su mantenimiento.

Se trata de un acompañamiento individual y personalizado cuyo objetivo es que las personas con discapacidad desempeñen sus tareas de forma autónoma y eficaz, al igual que el resto de las trabajadoras y trabajadores que desempeñan puestos similares, y conforme con los requerimientos de la empresa.

En la parte final de la exposición, el Gerente resaltó el papel que están

desarrollando en la Innovación Social, en programas como Landuz, Gazteability o Aukerability.

Además de integrar a personas con capacidades diferentes en sus plantas productivas, buscan su integración en otras empresas convencionales para procurar la mayor integración posible de las mismas.

desarrollando en la Innovación Social, en programas como Landuz, Gazteability o Aukerability.

Como ya es sabido, las personas que trabajan en KI son propietarias del 70% del Capital Social. El 30% restante está distribuido en un 11% de la ONCE, 11% de la DFG y 8% de Gureak. Todas las personas son socias.



ENGRANAJES GRINDEL, SAL TRABAJO BIEN HECHO DESDE HACE 50 AÑOS

Javier Muñecas



Engranajes Grindel es una empresa con largo recorrido a sus espaldas. Este año cumple 50 años de existencia, la mitad de ellos como sociedad laboral. Es un buen momento para conocerla mejor. Gorka Romero presidente del consejo de administración e Iñaki Solabarrieta director general nos cuentan todo lo que queremos saber de esta veterana SAL de Elgoibar.

Presentamos a Engranajes Grindel, SAL

Nuestra historia, contada muy rápidamente, comienza, con otro nombre, en 1969 en Eibar. En 1971 la empresa se traslada a nuestra ubicación actual en Elgoibar y en 1993, en medio de la profunda crisis que se vivió en aquellos años, los trabajadores se hacen cargo de la actividad y se crea la sociedad laboral Grindel como tal y desde entonces hemos mantenido esta forma societaria.

En cuanto a nuestra actividad, somos una empresa especializada en la fabricación de engranajes cilíndricos y ejes estriados de alta precisión. Trabajamos bajo plano en series unitarias cortas y medias, desde lotes de una unidad hasta lotes de miles de unidades.

Nuestros productos tienen aplicación en grúas y polipastos, transmisiones mecánicas para todo tipo de vehículos especiales, bombas y compresores, separadores de líquidos, robótica y máquina herramienta.

Tenemos una presencia consolidada en más de 15 países, la mayor parte europeos, aunque también estamos, en menor medida, en otros continentes (China, India, Estados Unidos...).

Nuestra plantilla es de 73 trabajadores, de los cuales aproximadamente el 70% son socios.

Sois una empresa con vocación exportadora

Desde luego. Actualmente el 70% de nuestra facturación es para el mercado exterior. El crecimiento que hemos experimentado en los últimos años se debe principalmente a las exportaciones. En sólo cuatro años hemos pasado de exportar el 40% a exportar el

“somos una empresa especializada en la fabricación de engranajes cilíndricos y ejes estriados de alta precisión. Trabajamos bajo plano en series unitarias cortas y medias, desde lotes de una unidad hasta lotes de miles de unidades”

70%. Esta vocación internacional viene de hace muchos años. Ya en el año 2000 el 30% de nuestra facturación era exportación. Con mucho trabajo y esfuerzo hemos conseguido posicionarnos como un proveedor internacional de confianza entre los principales fabricantes y grupos multinacionales de los sectores para los que trabajamos.

¿Cuáles son las características que os identifican como empresa?

Preocupación por la calidad, vocación por la mejora continua, organización flexible y participativa y personal altamente cualificado. Podríamos decir que estos son nuestros rasgos identificativos.

Además somos una empresa tecnológicamente avanzada. Hemos hecho en los últimos años un gran esfuerzo inversor que nos ha permitido disponer de maquinaria de última generación, lo que ha redundado en una importante mejora, tanto en calidad como en productividad. Vamos a seguir manteniendo este esfuerzo inversor para tener los mejores medios posibles, ya que estamos en un mercado muy exigente. Por



“somos una empresa tecnológicamente avanzada. Hemos hecho en los últimos años un gran esfuerzo inversor que nos ha permitido disponer de maquinaria de última generación, lo que ha redundado en una importante mejora, tanto en calidad como en productividad”

eso, tenemos un potente plan de inversiones para ejecutar en 2019 y 2020.

Habéis comentado que tenéis personal altamente cualificado. ¿Tenéis dificultades para encontrar las personas con el perfil de cualificación adecuado a vuestras necesidades?

A veces nos resulta complicado. Porque en nuestro caso no sólo necesitamos gente que tenga una buena formación técnica, que eso sí lo encontramos porque trabajamos

con el Instituto de Máquina Herramienta y con la Escuela de Armería de Eibar, sino que además necesitamos personas que tengan experiencia, ya que el manejo de equipos productivos tecnológicamente avanzados como los nuestros requiere de una destreza que sólo se adquiere con la experiencia.

Por ello, otro aspecto importante para nosotros es la formación de nuestras personas trabajadoras. Necesitamos como mínimo unos dos años de aprendizaje para considerar que una persona adquiere el nivel de autonomía que requerimos.

Entiendo que tenéis una plantilla bastante joven, ¿es así?

Efectivamente, la media de edad puede estar en el entorno de los 34 años. Somos una empresa muy joven. Apenas quedan ya socios de los que crearon la sociedad laboral. Hace unos años había una parte significativa del capital en manos de socios jubilados, pero ese



capital ya ha pasado a manos de los trabajadores actuales. Nuestra política actual es la de ir haciendo socios a los trabajadores que se van incorporando, obviamente una vez que pasa un determinado tiempo y se observa una evolución normal. Por ello, como hemos mencionado antes, la gran mayoría de los trabajadores son socios. Las personas que se incorporan a trabajar a Grindel saben que llegarán a ser socios si todo discurre con normalidad. En este sentido debemos decir que el año pasado aprobamos, con la colaboración de ASLE, nuestro Contrato de

Sociedad que entendemos que nos va a servir para consolidar los aspectos clave de nuestra condición de Sociedad Laboral, como la salida e incorporación de socios trabajadores y el tratamiento del beneficio.

¿Observáis en la gente joven una actitud proclive a la sociedad laboral?

Desde luego en Grindel a todos a las personas a las que se les ha ofrecido entrar como socios lo han aceptado con total normalidad. Creemos que la condición de sociedad laboral se vive con total normalidad y que hay una visión favorable a este modelo de empresa. Además cómo sociedad laboral tenemos una actitud de escucha hacia nuestra gente, procuramos oír sus inquietudes y favorecer la participación. Creemos que ser sociedad laboral es un atractivo añadido a la hora de buscar personal y retenerlo.

¿Algo más que queráis añadir?

Insistir en algo que hemos mencionado al principio, nuestro enfoque absoluto por la calidad, lo cual, dadas las características de nuestra actividad, requiere un gran esfuerzo. Nosotros, al no tener producto propio manejamos de 3000 a 5.000 referencias y para poder mantener un estándar de calidad alto es necesario tener un sistema muy desarrollado y una fuerte vocación por la mejora continua. La mejora permanente de la calidad es imprescindible para mantener el negocio a medio y largo plazo.

En cuanto al corto plazo esperamos, por lo que nos está transmitiendo el mercado, que este año 2019 esté a la altura del 2018, que ha sido un año récord para nosotros.

CONATEC PARTICIPA EN EL PROGRAMA PAUSO BERRIAK

Se trata de un programa para el impulso de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual de Gipuzkoa

Javier Muñecas



CONATEC SAL es una sociedad laboral fundada en 1987, si bien su trayectoria como sociedad participada y después laboral con otro nombre comenzó en 1981. Su actividad es el diseño y fabricación de instrumentación de control, tanto de equipos electrónicos como de captadores de temperatura.

CONATEC presume de la fiabilidad, robustez y garantía de sus productos y de ofrecer a sus clientes una atención personalizada para dar respuestas a sus necesidades específicas.



La empresa, ubicada en Irún, tiene una trayectoria de más de 30 años como sociedad laboral, lo que acredita su compromiso con un modelo de empresa diferente y con filosofía propia que busca el equilibrio entre el desarrollo empresarial y los intereses y objetivos de las personas. Aunque CONATEC llegó al programa PAUSO BERRIAK un poco por casualidad, lo cierto es que los valores y fines del mismo encajan muy bien con el carácter y estilo de esta empresa.

Por su parte PAUSO BERRIAK es un programa de inclusión socio-laboral promovido desde 2010 por GUREAK y ATZEGI (Asociación guipuzcoana en favor de las personas con discapacidad intelectual) que tiene como objetivo primordial facilitar la inclusión de las personas con este tipo de discapacidad en el entorno laboral ordinario. Se trata de un proyecto que cuenta con el apoyo

de instituciones diversas y que para su éxito requiere del compromiso del tejido empresarial y de la sociedad guipuzcoana. Con el programa PAUSO BERRIAK se busca crear un marco de oportunidades para que personas con discapacidad intelectual de Gipuzkoa puedan llegar a integrarse de forma plena en el mercado laboral ordinario como parte de su desarrollo personal y social

Ricardo Monsalve, gerente de CONATEC, explica cómo su empresa se ha embarcado en esta aventura.

El primer paso fue conocer a fondo el programa PAUSO BERRIAK. Para ello vino a la empresa Luisma Moreno, coordinador del programa, quien nos explicó los objetivos del mismo, sus fases, a qué se compromete la empresa... en fin, toda la información necesaria para tomar una decisión. Nos pareció muy interesante y lo valoramos como una iniciativa alineada con nuestros valores y una buena oportunidad para poner en práctica nuestro compromiso con la Sociedad y nuestro entorno.

Aunque el proyecto nos ilusionaba no hay que negar que empezamos en el mismo con bastantes temores, ya que no sabíamos cómo iba a ser la persona que iba a venir ni cuál iba a ser nuestra reacción ante nuevas situaciones, pero en cuanto conocimos a SERGIO BERNÉ un joven irundarra de 24 años, todos nuestros temores se disiparon.

¿Cómo preparasteis la acogida a Sergio?

Tal y como nos explicaron los responsables del programa, lo fundamental es tener claro que el objetivo final es integrar a la persona como un trabajador más, después de cumplir un itinerario perfectamente programado. No se trata de acoger a alguien para hacer unas prácticas durante un tiempo para "quedar bien" porque no tiene coste, sino que hay que tener la idea clara de que la persona que viene, si todo va bien, viene para ser un trabajador más. Por tanto tiene que haber un trabajo real que desarrollar y no emplear su tiempo en tareas inventadas para tenerla ocupada.

Por ello, lo primero que hicimos fue examinar si en el área de administración, que era donde Sergio se iba a integrar inicialmente, había tareas que él pudiera desarrollar. La conclusión fue que había todo un conjunto de actividades "de oficina" que se estaban realizando que él podría asumir perfectamente, como archivar ordenes de trabajo y de



compra, facturas, ir a por el correo y distribuirlo e incluso ir al banco. De esta manera hicimos una lista de cosas, salieron bastantes por cierto, que ya se estaban haciendo en la oficina, siempre bajo la premisa de no "inventar" tareas para él.

¿Desde cuándo está Sergio en CONATEC? ¿Cómo le recibisteis?

Sergio está con nosotros desde el pasado mes de abril. Empezó en la fase de prácticas laborales, sin coste para la empresa. Venía todos los días a media jornada. Al principio le acompañaba siempre un formador de PAUSO BERRIAK, Josu, al que tenemos que agradecer su dedicación y paciencia, sobre todo con nosotros, que le fue enseñando a desarrollar las tareas

encomendadas. Poco a poco el control y las visitas del formador se fueron espaciando en el tiempo hasta que Sergio ya empezó a venir sólo y el control de PAUSO BERRIAK se fue limitando a visitas periódicas para observar su evolución. Durante las primeras semanas Sergio estuvo exclusivamente en la oficina. Pasado un tiempo propusimos a PAUSO BERRIAK la posibilidad de que Sergio se relacionara con más gente de la empresa aparte de la de oficina y así es como comenzó a desarrollar tareas tanto en el taller mecánico como en la parte de electrónica, de modo que actualmente reparte su tiempo entre oficina, taller y electrónica desarrollando tareas sencillas pero no por ello menos importantes. En todas las áreas de trabajo en las que participa lo hace a plena satisfacción y con un alto reconocimiento de sus compañeros y compañeras.

Actualmente Sergio está ya en la segunda fase del itinerario, la de servicio ocupacional que se realiza bajo el paraguas de un convenio con Gureak. Sergio ha llegado a esta fase, que suele ser la antesala de la contratación laboral, bastante antes de lo previsto inicialmente.

¿Cómo valoráis la experiencia hasta el momento?

La valoración es muy positiva. Sergio nos está aportando mucho, no sólo por el trabajo que desarrolla sino fundamentalmente por su actitud y su personalidad. Es un chico magnífico que ha encajado muy bien. Hay que tener en cuenta que ahora está trabajando en tres áreas distintas y para que eso funcione bien es necesaria la colaboración de la gente y todos lo hacemos encantados.

La verdad es que estamos tan satisfechos con la experiencia que hemos acertado las fases del programa y si todo sigue igual de bien esperamos en el futuro poder contratar a Sergio como un trabajador más. Esto fundamentalmente depende de él, de que siga evolucionando como hasta ahora. Sergio ya se ha hecho un hueco entre nosotros. Cuando el pasado diciembre estuvo de vacaciones se tuvo que cubrir su ausencia. No me cansaré de insistir en que Sergio desarrolla un trabajo necesario para la empresa, porque CONATEC es una empresa, no una ONG.

¿Recomiendas a otras empresas industriales participar en Pauso Berriak?

Sí, si tienen claro el objetivo y a dónde quieren llegar. Ya he dicho al principio que no hay que participar por quedar bien o por imagen. Los que vayan con esa intención mejor que no participen. Nosotros tuvimos claro que nuestro objetivo era que la persona que viniera pudiera llegar a ser un trabajador como los demás, es decir la integración laboral plena de Sergio en CONATEC y por ese camino vamos.

Entiendo que las empresas industriales tengan más recelos hacia este tipo de proyectos porque habitualmente se llevan a cabo en otros sectores como servicios, hostelería, instituciones públicas... y en una empresa industrial parece más complicado, pero a nosotros nos está yendo muy bien. Creo que es importante insistir en la filosofía con que nosotros hemos enfocado este tema, que ha sido tratar a Sergio simplemente como una persona que tiene barreras diferentes a las de los demás para desarrollar un trabajo. Todos tenemos barreras para desarrollar un trabajo. La principal es no tener la formación y capacitación adecuadas. Pues con Sergio ocurre lo mismo. Se trata de que desarrolle tareas para las que esté formado y capacitado y en CONATEC hemos encontrado las suficientes para justificar su integración desde una óptica estrictamente empresarial, sin fijarnos en su discapacidad.

¿Habéis observado en Sergio una evolución importante?

Ha evolucionado muchísimo. Más de lo que esperábamos. Ya se le han dado ciertas responsabilidades, por ejemplo ir a al banco a llevar o recoger documentación, y nunca ha tenido ningún problema. Además otra faceta muy positiva que tiene es que es completamente sincero y si hay algo que no entiende o que le supone algún problema, lo dice sin tapujos. Tiene una conciencia muy clara de sus obligaciones. A veces cuando simplemente quieres charlar con él y está atareado con sus cosas te dice "ahora no puedo, tengo cosas que hacer y no puedo perder el tiempo". La verdad es que Sergio ha sido un descubrimiento.

Al principio teníamos el temor de no saber si íbamos ser capaces de darle lo que él necesitaba, pero hemos debido hacerlo bien porque él dice que viene muy contento a trabajar. Eso para nosotros es una gran satisfacción.

¿Quieres añadir algo más antes de terminar?

Sí, quiero insistir en la idea de que PAUSO BERRIAK es un programa que busca que personas con discapacidad intelectual se integren plenamente en las empresas para que puedan tener un sueldo justo y de ese modo puedan llevar una vida independiente. En definitiva, lo mismo que buscamos todos. Y las empresas que quieran participar en PAUSO BERRIAK deben compartir ese objetivo. De otra manera, el tema no va a funcionar.

También es muy importante conseguir la implicación y el compromiso de las personas de la empresa con las que la persona con discapacidad va a relacionarse. En nuestro caso la personalidad de Sergio ha hecho que esto haya sido muy fácil.

Asimismo quiero destacar el apoyo que hemos tenido de las personas de PAUSO BERRIAK, un apoyo que en ningún momento ha interferido o distorsionado nuestra actividad. El programa tiene todo perfectamente pautado y organizado y esto facilita mucho las cosas a la empresa participante.

Y por último agradecer a Sergio todo lo que nos ha aportado y nos sigue aportando. Ya es uno más de la "familia" de CONATEC.



EROSKI: MUCHO MÁS QUE UNA EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN

JHD



Cuando hablamos de Eroski en nuestro entorno muchas de las imágenes que nos hacemos están vinculadas con nuestra experiencia en los momentos de compra en sus tiendas locales o grandes superficies. Eroski es una cooperativa de consumo con un modelo socio-empresarial distinto a otros, el modelo cooperativo, del que forman parte los consumidores. Entre sus objetivos cobra especial importancia la generación de empleo sostenible y de calidad.

En estos momentos son una de las principales empresas de distribución de España. Cuenta con más de 2.000 tiendas de diversos formatos y negocios, que gestionan las casi 38.500 personas que forman la plantilla de EROSKI.

Es lo que se llama una empresa multiformato. Comenzó vendiendo alimentos y, poco después, incorporaron textil, calzado y electrodomésticos. Hoy cuenta también con oficinas de viajes, tiendas de deporte, perfumerías, ópticas, gasolineras, seguros, telefonía móvil...

“trabajamos para estar cerca de ti y hacer de nuestro lema ‘contigo’ una realidad. Queremos convertir nuestras tiendas en las preferidas de los consumidores”



Desde sus orígenes se ha distinguido por su compromiso con la Responsabilidad Social para hacer compatibles el crecimiento y la generación de valor, contribuir al desarrollo social allí donde se instale, y hacerlo con el menor impacto medioambiental posible.

“Nuestra misión es integrar al cliente, escucharte a ti. Queremos buscar la manera de satisfacerte de forma impecable. Las personas que formamos EROSKI estamos muy comprometidas e implicadas con nuestro trabajo. Queremos que te sientas como en casa cuando visites nuestras tiendas y, por ello, queremos que sean acogedoras, saludables y que estén a la última en innovación.

Trabajamos para obtener unos beneficios que nos permitan generar más riqueza y distribuirla de forma solidaria. Tenemos, además, un gran compromiso con la salud, el bienestar y el desarrollo sostenible de la sociedad.

Trabajamos para estar cerca de ti y hacer de nuestro lema “contigo” una realidad. Queremos convertir nuestras tiendas en las preferidas de los consumidores.”

“La participación es uno de los rasgos que mejor nos define. Los socios trabajadores participan en EROSKI de tres modos:

Con su capital, ya que cuando pasan a ser socios de EROSKI aportan un capital que les hace propietarios y les da derecho a participar en los órganos de administración.

En la gestión, porque intervienen en la planificación anual de los objetivos propios y globales de la empresa y en la toma de decisiones.

En los resultados, pues parte de los beneficios de EROSKI S. Coop. se reparten entre los socios.”

Los socios consumidores forman parte de los órganos de gobierno de EROSKI y comparten al 50% el Consejo Rector y la Asamblea General de EROSKI, de modo que participan en las decisiones y en la gestión aportando su valioso punto de vista.

“Creemos que nuestro sistema de empresa, lejos de ser anacrónico, está perfectamente alineado con el protagonismo que se atribuye en la actualidad al capital intelectual de los profesionales y con la incorporación en el gobierno del principal grupo de interés: los clientes.

Además, es un modelo de enorme capacidad transformadora y de gran actualidad. Hoy, cuando todo tipo de empresas asegura que el activo principal son sus personas y sus conocimientos, en nuestro caso ese requisito es doblemente cierto: en lo patrimonial y en la gestión ordinaria.”

Estas reflexiones formaron parte del encuentro que celebramos entre una representación de la Junta Directiva compuesta por el Presidente Kepa Olivares, el vicepresidente Gorka Sudupe y Josetxo Hernández. Por parte de Eroski estaba el Presidente del Grupo, Agustín Markaide y



el Secretario general, Mikel Larrea. Preocupa en la Junta Directiva de ASLE dar respuestas útiles a las diferentes complejidades que se van sucediendo en el desarrollo en el tiempo de la figura de la Sociedad Laboral. Bien es sabido que históricamente, las cooperativas de MCC van estableciendo normas internas que posibilitan el mantenimiento de la empresa y garantizan un relevo ordenado. La experiencia de Eroski en este campo es, sin duda, una buena práctica para ir profundizando en la consolidación definitiva de la Sociedad Laboral en el tiempo, superando ordenadamente los relevos societarios. No será el último encuentro, ya que es voluntad de las partes profundizar en la relaciones y propiciar un encuentro de debate y reflexión con la Corporación para profundizar en ambos modelos, el cooperativo y la Sociedad Laboral.

El encuentro tuvo una primera fase en la que se nos mostró el funcionamiento del almacén de distribución, una gran obra de ingeniería.

Las nuevas instalaciones logísticas de la cooperativa en su sede de Elorrio, con una plataforma automatizada que incorpora tecnología a la vanguardia del sector en Europa, son el máximo exponente de su proceso de

“Las nuevas instalaciones logísticas de la cooperativa en su sede de Elorrio, con una plataforma automatizada que incorpora tecnología a la vanguardia del sector en Europa, son el máximo exponente de su proceso de transformación”

transformación. Con esta innovadora planta que incorpora los últimos avances tecnológicos desarrollados, EROSKI transforma su modelo logístico hacia uno más sostenible y eficiente ya que reinventa la manera de producir los pedidos de los productos que necesitan sus tiendas. Un hecho que sitúa a esta plataforma en el top ten de las plataformas más innovadoras de Europa, siendo la primera capaz de preparar pedidos de botellas de forma automática gracias a la tecnología de última generación. La instalación permite a su vez reducir un 70% de peso y el 50% de volumen en la manipulación de cargas de las personas que trabajan en la planta, cualifica los puestos de trabajo, así como reduce los costes logísticos que redundarán en beneficios para los consumidores.

Principales magnitudes:

Inversión del proyecto: 40 millones de euros

Ocupación: 403 trabajadores (78% socios cooperativistas)

Actividad anual: 679 millones de euros

Capacidad de producción: 132.000 cajas/día

Superficie: 41.000 m2

Capacidad de carga y descarga: 4000 palets/día

Carga y descarga: 125 camiones/día

Capacidad de almacenaje: 35.000 palets

Volumen de servicio: 7.000 referencias diarias (3.500 baja rotación)

Radio de operación: País Vasco, Navarra, Cantabria, La Rioja y Asturias

Tiendas: 26 hipermercados, 325 supermercados

HEROSLAM SAL, LA PRIMERA DE TODAS

Heroslam es la primera sociedad laboral industrial que se creó en el Estado Español y la más antigua de las que siguen en activo

Javier Muñecas (fotos Heroslam)



HEROSLAM, que se constituyó en 1942 con el nombre de HERRAMIENTAS DE PRECISION, se convirtió en 1972 en la primera Sociedad Anónima Laboral del Estado Español. Aquel año la propiedad de la empresa pasó a manos de los trabajadores y desde entonces HEROSLAM ha sido un ejemplo permanente de compromiso con este modelo empresarial.

Durante muchos años estuvo situada en el barrio bilbaíno de Bolueta. En 2003 ante el evidente crecimiento de la actividad, la empresa se trasladó al polígono industrial El Campillo en Abanto y Zierbana donde cuenta con unas instalaciones de más de 3.000 m2.

Líder internacional en el sector de las herramientas de roscado

HEROSLAM es una empresa con muchos años de historia que tiene mucho futuro ya que ha conseguido convertirse en una referencia a nivel internacional en herramientas de roscado por laminación de altas prestaciones para la producción de elementos de fijación destinados principalmente a los sectores de automoción y aeronáutica.

Actualmente HEROSLAM, que se encuentra en pleno proceso de expansión y modernización, cuenta con una plantilla en 58 personas, de las cuales la gran mayoría son socios trabajadores, y exporta sus productos a más de 35 países, representando la exportación más del 81 por ciento de sus ventas. Los más reconocidos fabricantes a nivel



mundial de tornillería especial para los sectores de automoción, aeronáutico y energético tienen a HEROSLAM como su principal proveedor de herramientas.

Josean Nieto y Nerea Ruiz, presidente y secretaria del consejo de administración respectivamente y Jon Hormaeche, coordinador general, explican los ilusionantes proyectos de futuro de esta "histórica" sociedad laboral.

"Nuestro primer objetivo -indica Jon Hormache- es continuar con la línea de crecimiento registrada en los últimos años, que nos ha llevado a casi duplicar las ventas en el período 2014-2018. Este crecimiento está basado principalmente en la expansión internacional, donde además de consolidar nuestros principales mercados (USA, Alemania) hemos entrado con fuerza en otros como México, Canadá o China por citar sólo algunos"

¿Cuáles son las claves de HEROSLAM para tener una dinámica tan positiva?

La clave principal es nuestra estrategia incuestionable por fabricar calidad. Nuestros productos tienen la más alta calidad que se puede encontrar en el mercado internacional de herramienta de roscado, con un excelente acabado, gran fiabilidad y precisión y, sobre todo, una alta durabilidad. La durabilidad aporta a nuestros clientes una ventaja en sus costes de fabricación, ya que con nuestras herramientas fabrican más piezas, alargan la vida útil de sus máquinas y reducen los tiempos de parada.

Otra clave muy significativa es que en HEROSLAM hacemos todo el proceso productivo completo, sin apenas subcontratar nada, desde la compra del acero hasta los tratamientos térmicos y recubrimientos especiales, por lo que podemos ofrecer soluciones muy personalizadas y responder con agilidad y soluciones muy específicas a las necesidades de nuestros clientes. Esta es una ventaja competitiva muy importante porque nuestra competencia no lo hace.

Y por seguir citando nuestras fortalezas, otra fundamental es nuestra capacidad de asesoramiento técnico a los clientes. Nosotros no solo vendemos herramientas, sino que acompañamos al cliente para ofrecerle la solución técnica que más le conviene. En HEROSLAM hay una fuerte y directa relación entre el cliente y nuestro departamento técnico.

Habéis experimentado un fuerte crecimiento en los últimos años. ¿Cómo afrontáis el futuro para consolidar esta tendencia?

Es fundamental continuar en el camino de ampliar nuestra capacidad productiva. En un tiempo no muy lejano hemos tenido tensiones para hacer frente al fuerte crecimiento de la demanda que hemos experimentado. Por ello, nos planteamos que teníamos que dar un salto, tanto cuantitativo como cualitativo, basado en un ambicioso programa de modernización que pasaba por seguir haciendo hincapié en el I+D y por un llevar adelante un importante plan de inversiones.

La investigación y el desarrollo forman parte del ADN de HEROSLAM. Nuestro esfuerzo en I+D en cuanto a la aplicación de nuevos materiales y recubrimientos propios hace que nuestros productos tengan unas altas prestaciones en el roscado de piezas de gran dureza que son la tendencia en el sector de la automoción, lo que nos ha convertido

“nuestros productos tienen la más alta calidad que se puede encontrar en el mercado internacional de herramienta de roscado, con un excelente acabado, gran fiabilidad y precisión y, sobre todo, una alta durabilidad”



en una referencia en este sector. Este esfuerzo también nos está permitiendo progresar mucho en el sector aeronáutico que exige piezas de gran precisión y rendimiento para roscar materiales especiales.

En cuanto a las inversiones, en los últimos ejercicios hemos llevado a cabo un fuerte esfuerzo inversor que nos ha permitido ampliar nuestra capacidad productiva y mejorar el servicio al cliente acortando al máximo los plazos de entrega.

Asimismo, vamos a seguir destinando importantes recursos a reforzar aún más si cabe nuestra actividad comercial internacional en mercados con alto potencial de crecimiento.

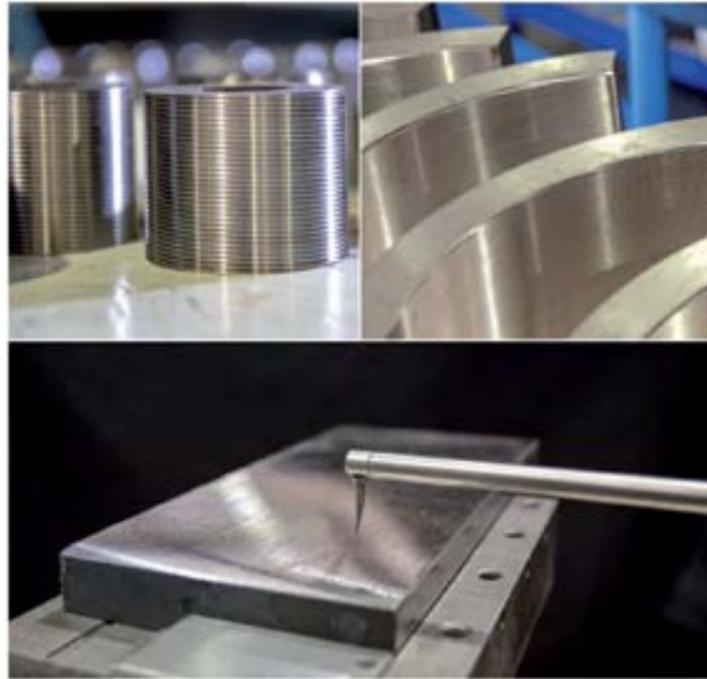
En definitiva, queremos seguir por la misma línea de los años anteriores, pero con más calma, porque el 2019 se presenta con ciertas incertidumbres en la industria de la automoción, por la situación del diésel y la tendencia a la electrificación, factores que pueden cambiar mucho la forma de fabricar motores. El año 2019, por tanto, puede ser un año para asentar todo lo que hemos hecho en los últimos ejercicios y en concreto queremos incidir en mejorar el servicio al cliente entendido como plazo de entrega.

El gran esfuerzo de crecimiento y modernización que habéis llevado a cabo en los últimos tiempos habrá sido también muy exigente para las personas de la empresa ¿cómo ha sido su respuesta?

Las personas han contribuido de forma decisiva. En una sociedad laboral como HEROSLAM donde trabajamos la cultura de la participación, el nivel de compromiso e implicación de la plantilla es muy alto, lo que contribuye a superar mejor las dificultades inherentes a un proyecto tan exigente como el nuestro. Somos sociedad laboral desde hace más de 40 años y la cultura participativa forma parte de nuestra manera de hacer las cosas y de entender la empresa. Sin la respuesta de nuestra gente todo lo que hemos hecho hubiera sido imposible.

En línea con esta cultura tenemos un sistema de trabajo mediante equipos auto-gestionados donde no hay mandos intermedios sino líderes elegidos por los propios equipos. Este sistema, en el que los equipos tienen capacidad de decisión sobre su área de trabajo, favorece el diálogo y refuerza el compromiso, pero también es muy exigente porque conlleva la asunción de responsabilidades por parte de las personas y esto hay que trabajarlo muy bien.

Estamos convencidos de que nuestro estilo de empresa, derivado de nuestra condición de sociedad laboral, es un factor diferencial positivo. Tenemos muy interiorizados los principios de una empresa de este tipo y los ponemos en práctica. Por ejemplo, tenemos un proceso, muy rodado ya, y recogido en nuestro "Contrato de Sociedad", de sustitución de los socios trabajadores que se van jubilando por nuevos socios trabajadores, lo que ha permitido un gran rejuvenecimiento de la plantilla



y que la gran mayoría de las personas trabajadoras sean socias, bajo el principio de que toda persona que vale para trabajar de forma estable en HEROSLAM vale para ser socio. También tenemos regulado el tratamiento de los resultados de la empresa a través del Contrato de Sociedad.

Las personas que trabajamos en HEROSLAM conocemos la situación en que nos encontramos en cada momento, nuestros proyectos, nuestras dificultades, sabemos incluso cuánto hay que producir cada día, en euros, y si cumplimos el objetivo o no..... En fin, creemos que somos coherentes con el modelo de la Sociedad Laboral.



INFANCIA EN EMERGENCIAS: ¿HASTA CUÁNDO?

UNICEF Comité País Vasco – Euskal Herriko Batzordea



Proteger a los niños y niñas de los ataques es una de las reglas más básicas de la guerra, pero desgraciadamente cada vez menos respetada por las partes implicadas en los conflictos. Hoy hay más países inmersos en conflictos armados, internos o internacionales, que en ningún otro momento en los últimos 30 años. Y cientos de millones de niños y niñas viven en esos países, sometidos a una violencia que puede acabar en muerte, en graves lesiones o en traumas psicológicos que les acompañarán toda la vida. Los ataques contra la infancia y adolescencia deben parar. Y mientras esto ocurre, es nuestro deber, y el de toda la comunidad internacional, proteger a estos niños, niñas y adolescentes, porque cada uno de ellos, independientemente de donde se encuentre, tiene el derecho a la supervivencia y a crecer en un entorno seguro. Sin embargo, el año pasado, al igual que en anteriores, los niños y niñas han seguido siendo utilizados como escudos humanos, han sido asesinados, mutilados o reclutados para combatir en guerras; han sufrido violaciones, y el matrimonio forzoso y el secuestro se han convertido en tácticas habituales en muchos de los conflictos.



UNICEF empezó este año 2019 respondiendo a seis de las grandes y graves emergencias humanitarias: Siria, Yemen, Bangladesh, Sudán del Sur, República Democrática del Congo o Nigeria seguirán tristemente ocupando titulares este año. Pero también están Somalia, Etiopía, Ucrania... y así hasta 59 países. Y detrás de cada cifra, de cada estadística, de cada historia de violencia, de desplazamiento o de hambre, siempre hay niños y niñas. Niños como Yasin, de 6 años,

refugiado rohingya que llegó el año pasado al campamento de Teknaf, Bangladesh, huyendo de la violencia, con una herida en la cabeza que le hicieron los soldados en Myanmar.

La ayuda humanitaria es esencial para evitar historias como la de Yasin, así como para garantizar los derechos de todos los niños y niñas en todos los lugares. Las emergencias se multiplican, se enquistan, y las necesidades de la infancia y adolescencia también. Para actuar rápidamente y ser eficientes en la ayuda, UNICEF ha realizado para este 2019, por tercer año consecutivo, la mayor petición de fondos para acción humanitaria de emergencia: 3.400 millones de euros. En torno al 88% de estos fondos son para apoyar la respuesta humanitaria en países con crisis vinculadas a conflictos bélicos. Entre las regiones con más necesidades humanitarias están Oriente Medio y Norte de África: un año más, la mayor parte de esos fondos son para los niños, niñas y familias atrapados en el conflicto de Siria. En el segundo lugar se encuentra Yemen, también en un conflicto enquistado que afecta directamente a la salud nutricional de los más pequeños: "es un infierno en vida para los niños. Cerca de 7.000 niños han sido asesinados o mutilados desde el comienzo del conflicto", explica la representante de UNICEF en Yemen, la vizcaína Meritxell Relañó.

Con los fondos, y con el apoyo de los aliados, los objetivos de UNICEF en este 2019 son, entre otros, tratar a 4,2 millones de niños y niñas de la desnutrición aguda grave; dar apoyo psicosocial a 4 millones de niños y niñas; proporcionar acceso a agua potable a 42,8 millones de personas; o llegar a 10,1 millones de niños y niñas con educación básica. Porque no sólo hablamos de alimento, refugio, vacunas o agua potable para que puedan seguir vivos. También apostamos por la ayuda psicológica, la protección y la seguridad que necesitan para superar los traumas que les han tocado vivir. Porque somos una organización de emergencias y también una organización de derechos.



UNICEF afronta la respuesta a todas estas situaciones de emergencia desde diversos enfoques, con el objetivo de garantizar la protección y bienestar de todos los niños, niñas y adolescentes. Entre ellos, el de la innovación, que permite desarrollar soluciones para detectar de manera eficaz la desnutrición infantil, comunicarnos en tiempo real con las personas afectadas por una emergencia o llevar una vacuna en un dron. La innovación transforma ideas y tecnología en productos y servicios para responder a los grandes retos: en diciembre, Joy Nowai, una bebé de un mes de edad, se convirtió en la primera niña en recibir una vacuna que llegó en un dron a su isla, en una zona remota en Vanuatu, en el océano Pacífico. Los drones pueden transportar vacunas, alimentos y otros suministros de emergencia; pueden prever desastres, localizar heridos o evaluar los daños provocados tras un desastre natural como un terremoto.

El mundo no está protegiendo a los niños y niñas que viven en situaciones de conflicto, en situaciones de emergencia. No podemos permitir que la situación de 2018 se repita. ¿Hasta cuándo van a seguir sufriendo?



LA ABOGADA RESPONDE

Olatz Jaureguizar



PREGUNTA Abono del complemento por Incapacidad Temporal, extinguida la relación laboral de la persona trabajadora.

RESPUESTA

Existen convenios colectivos sectoriales que contemplan mejoras voluntarias de las prestaciones de incapacidad temporal. Muchos de estos Convenios prevén complementos salariales para los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo e incluso también para los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común.

Las fórmulas utilizadas por los convenios colectivos para regular tales complementos o mejoras voluntarias, suelen abarcar desde la utilización de un porcentaje sobre todos o alguno de los conceptos salariales del Convenio (“...un % sobre salario base, plus de convenio...”), hasta reconocer un complemento sobre la propia prestación de la seguridad social hasta alcanzar “el salario real” o “el total de las retribuciones de convenio”.

Lo que no se cuestiona y queda fuera de toda duda, es que mientras el trabajador o trabajadora permanezca en situación de incapacidad temporal, la empresa, cuyo convenio colectivo sectorial reconozca el derecho del personal en situación de baja, de percibir una cantidad económica en concepto de compensación de la prestación por incapacidad temporal reconocida, viene obligada a abonar dicho importe en los términos regulados en la propia norma convencional.

Ahora bien, si la relación laboral de la persona trabajadora se extingue, cualquiera que sea el motivo, y continúa en situación de incapacidad temporal, ¿sigue teniendo derecho a percibir dicha mejora voluntaria o complemento hasta que reciba el alta médica?

La respuesta a dicha pregunta, dependerá de la regulación concreta de la mejora que el convenio colectivo contenga, esto es, si en el mismo se limita en el tiempo o no la mejora de prestaciones o pago del complemento o se condiciona o no a la subsistencia del contrato de trabajo.

Así pues, si el convenio colectivo no limita el tiempo durante el que debe abonarse el complemento de incapacidad temporal ni lo condiciona a la existencia de una relación laboral, la persona trabajadora que siga de baja médica, una vez extinguido el contrato de trabajo, podrá reclamar las diferencias existentes entre el importe de la prestación de seguridad social y lo que el convenio disponga como mejora para la incapacidad temporal, extendiéndose para la empresa, la obligación de pagar dicho complemento hasta el alta médica efectiva de la persona.

Así se desprende del artículo 239 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), cuando establece que “No obstante el carácter voluntario para los empresarios de la implantación de las mejoras a que este artículo

se refiere, cuando al amparo de las mismas un trabajador haya causado el derecho a la mejora de una prestación periódica, **ese derecho no podrá ser anulado o disminuido si no es de acuerdo con las normas que regulan su reconocimiento**”.

A favor de la posibilidad de percibir el complemento, aún con el contrato de trabajo extinguido, si la norma convencional no limita en el tiempo la mejora de prestaciones ni la condiciona a la vigencia de la relación laboral, se pronuncia la Sentencia del Tribunal Supremo del 22 de noviembre de 2011. Fundamenta su decisión con los argumentos que se indican a continuación:

- El convenio establece que el complemento se pagará desde el primer día de baja, pero no dice nada respecto a qué pasa después, ni dice expresamente que se dejará de pagar al finalizar la relación laboral.

- Al no existir esa previsión, el tribunal considera que, una vez nacido el derecho a la mejora, ésta no puede ser anulada o disminuida.
- Para que nazca el derecho al subsidio por IT es necesario que exista relación laboral el día en que se produce el hecho causante, pero nada más (por lo que dicho subsidio se sigue pagando, aun después de que finalice el contrato) y dado que el complemento empresarial cumple los mismos objetivos que el subsidio, debe pagarse de forma paralela.

PREGUNTA ¿Cuándo es posible jubilarse de manera voluntaria?

RESPUESTA

Podrán acceder a la jubilación anticipada por voluntad de la persona interesada, las personas incluidas en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social que, conforme al artículo 208.1 de la Ley General de la Seguridad Social, reúnan los siguientes requisitos:

- Tener cumplida una edad inferior en 2 años, como máximo, a la edad exigida que resulte de aplicación en cada caso, sin que, a estos efectos, resulten de aplicación las bonificaciones de edad, de las que puedan beneficiarse los trabajadores de algunos sectores profesionales por la realización de actividades penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres y las personas con discapacidad igual o superior al 45% o al 65%.

A los efectos de determinar la edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de aplicación.

- Encontrarse en alta o situación asimilada al alta.

- Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de:

35 años, sin que, para ello, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias ni el abono de años y días de cotización por cotizaciones anteriores a 01-01-1967 y solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de 1 año.

Del período de cotización, al menos 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o al momento en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión de jubilación anticipada desde una situación de alta o asimilada al alta sin obligación de cotizar.

En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, para acreditar el período mínimo de cotización de 35 años, se aplicarán las reglas establecidas al efecto.

- Acreditados los requisitos generales y específicos, el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería a la persona interesada por su situación familiar, al cumplir los 65 años de edad, no pudiendo accederse a esta fórmula de jubilación anticipada, en caso contrario.

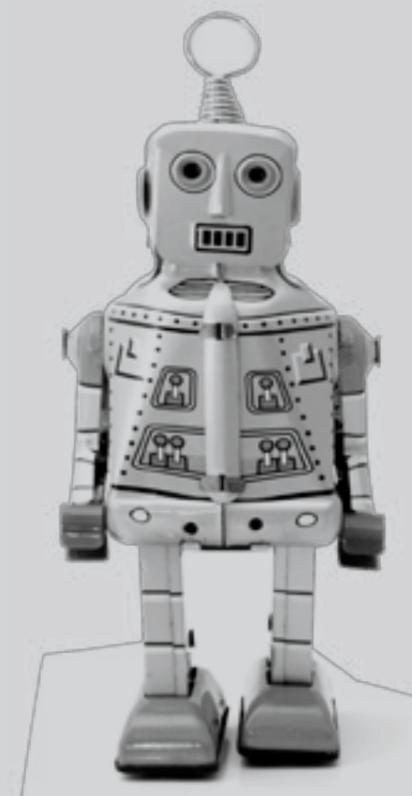
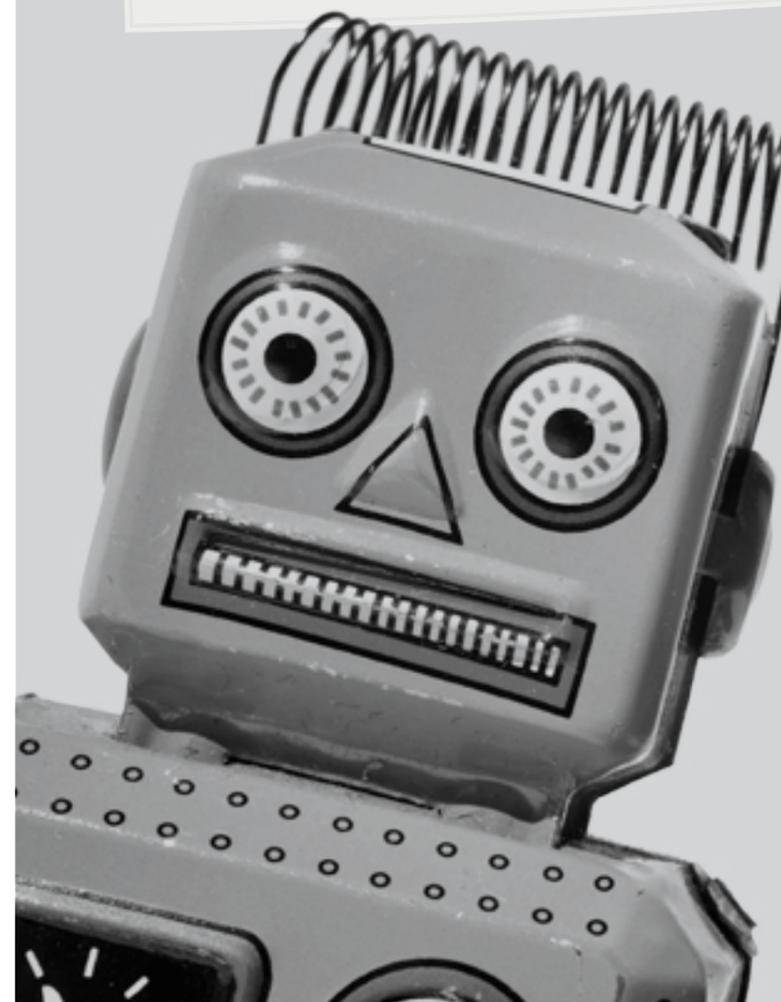
La cuantía de la pensión se determina aplicando a la base reguladora el porcentaje general que corresponda en función de los años cotizados y el coeficiente reductor que corresponda, siendo objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte a la persona trabajadora para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación, de los siguientes coeficientes en función del período de cotización acreditado (ver tabla).

Período cotizado	Coef. reductor por trimestre
Inferior a 38 años y 6 meses	2% (8% año)
Igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	1,875% (7,5% año)
Igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	1,750% (7% año)
Igual o superior a 44 años y 6 meses	1,625% (6,5% año)

Una vez aplicados los referidos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50% por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

PROGRAMA MAKINA BERRIA

MAKINA BERRIA **6^a**
PIDE TU PRÉSTAMO O LEASING edición



Más de 30 años dando soluciones a empresas como la tuya.

La concesión de las operaciones estará sujeta a los criterios habituales de la entidad. Kutxabank, S.A., Gran Vía, 30-32, Bilbao, CIF A95653077. Inscrita en el Registro Mercantil de Bizkaia. Tomo 5226, Libro 0, Hoja BI-58729, Folio 1, Inscripción 1ª.

k
kutxabank
empresas

asle

www.asle.es

48009 **Bilbao**
Ercilla, 3
Tel.: 94 435 47 30
Fax: 94 435 47 31
e-mail: asle@asle.es

20006 **Donostia-San Sebastián**
Pº Árbol de Gernika, 24 bajo
Tel.: 943 44 58 69
Fax: 943 45 38 71
e-mail: asle-ss@asle.es

01008 **Vitoria-Gasteiz**
Pedro Asúa, 57 bajo
Tel.: 945 21 41 25
Fax: 945 21 41 26
e-mail: asle-vi@asle.es