

NUEVA VISITA DE LA CONSEJERA DE TRABAJO Y SU EQUIPO A LAS SOCIEDADES LABORALES



**EL LEHENDAKARI VISITA IZAR CUTTING
TOOLS, S.A.L EN EL 50 ANIVERSARIO DE
SU INTERNACIONALIZACIÓN**

**NUESTRAS EMPRESAS: GRINDEL,
ORMOLA, SEIM, LYCOLAB, INDARLAN
JACK STACK Y SRC, DE MISSOURI, EEUU,
PREMIO TXEMI CANTERA 2019**

**FOARSE MANTIENE
LA ANTORCHA DE LA RSE**



style

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.



LABORAL JUSTITIA
DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA



10 COMPROMISO DEL GOBIERNO VASCO

Desde el inicio de la legislatura, el Gobierno Vasco ha demostrado su compromiso con las Sociedades Laborales. En todas las exposiciones públicas al respecto han destacado la aportación de nuestras empresas a la cohesión territorial por su vinculación con lo local, los valores de la economía social y el compromiso de las personas con el proyecto de empresa. En este número recogemos una muestra más de ese compromiso con la visita del Lehendakari a IZAR CUTTING TOOLS y de la Consejera, M^a Jesús San José a GRINDEL y ORMOLA.

12 HACIENDO EUROPA

Resulta inimaginable llegara comprender cuántas formas pueden existir de entender Europa. Un continente con infinidad de lenguas, cultura, costumbre, y seguramente, objetivos distintos. El programa europeo IN4BTE en el que participamos como líderes nos está permitiendo compartir modelos de participación y de relaciones laborales, pero además, y no menos importante, hacer Europa, entendernos entre diferentes y compartir valores.

30 DISTINTOS ORÍGENES, UN MISMO MODELO DE EMPRESA

Los ejemplos de empresas que se han constituido como Sociedad Laboral y que recogemos en este número demuestran que el origen puede ser múltiple. En este caso, los tres ejemplos que recogemos tienen que ver con la sucesión-relevo, con la reconversión y con el desarrollo de una spin-off.

Origen diferente y mismo modelo: Sociedad Laboral.



**“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!!!



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

PARTAIDETZA ETA KUDEAKETA PARTEHARTZAILEA

Hori da kontua.

XXI. mendeko balioekin aurrera egiten duen eta zalantza egiten duenari itxaroten ez dion enpresa baten oinarria. Asko hitz egin dugu partaidetzaren onurei buruz, baina ez dugu ahaztu behar Lan Sozietatea enpresa partaidetuaren erreferentzia nagusia dela.

Astiro goaz aurrera. Askok nahi genuena baino astiroago. Baina, hala ere, aurrera goaz. Estatu Batuetatik heltzen zaizkigun adibideak gero eta argigarriagoak dira, eta gureen moduko enpresa txiki eta ertainen ereduarekin bat datoz, orokorrean.

Gaur, berriz ere, enpresa partaidetuaren proiektua arrakastaz bideratzeko gakoa eta funtsa aipatu behar dugu: Kudeaketa parte-hartzailea.

Kudeaketa modernizatzea eta langileei pizgarriak eskaintzea da produktibitatea eta eraginkortasuna handitzeko moduetako bat. Gaur egun, helburu hori lortzeko gehien erabiltzen den tresnetako bat kudeaketa parte-hartzailea da.

Eredu hori barneratzen duten enpresetan maila hierarkiko guztietako pertsonak parte hartzen dute erabakiak hartzeko orduan. Horrek esan nahi du zalantzan jarri, proposatu eta iritzia emateko eskubidea dutela.

Kudeaketa parte-hartzailearen ereduaren bidez, enpresako pertsona guztiak inplikatu nahi dira enpresaren beraren egitekoan. Enpresa osoa hazkunderako helburuekin konprometitzeko modua da.

Garrantzitsua da lan-talde osoaren konpromisoa izatea, eta langileentzat garrantzitsua da arrakasten parte sentitzea. Kudeaketa lana elkarrekin eginda, meritua eta ardura partekatzen dira.

Une honetan, hainbat azterketak baieztatu digute kudeaketa parte-hartzailea barne hartzearen ondorioz emaitzak lortu direla. Hauek dira aipagarrienetako batzuk: Maila hierarkiko gutxiago egiturak, erabakiak hartzeko bizkortasuna, parte-hartzaileen motibazioa, enpresaren emaitzekiko konpromisoa, onurak, sistema produktiboa hobetzea, kolaboratzaileen erabakiak handitzea, taldearen garapen profesionala aberastea, helburuen lortze-maila handitzea.

Hori dena posible izango da gardentasuna aplikatuz, pertsona guztiak barne hartuz, informazioa partekatuz, feedback sistema erabiliz, hierarkia mailak desagerraraziz eta arrakastak partekatuz.

Kudeaketa parte-hartzailearen bidez, enpresa ulertzeko beste modu bat ezagutu dugu, proiektu partekatu gisa bizitzeko modua, hain zuzen.

PARTICIPACIÓN Y GESTIÓN PARTICIPATIVA

Es el tema.

Es el tema en una empresa que avanza con claves del siglo XXI y que no espera a quien duda. Hemos hablado bastante, nunca es mucho, sobre las bondades de la participación y recordado que la Sociedad Laboral es la referencia de la Empresa participada.

Avanzamos despacio. Más despacio de lo que quisiéramos muchas personas, pero avanzamos. Los ejemplos que nos llegan desde Estados Unidos son cada vez más ilustrativos y se corresponden con empresas pymes como las nuestras e n su mayoría.

Hoy nos detenemos en el paso previo para posibilitar con un cierto grado de éxito un proyecto de empresa participada: la gestión participativa.

Modernizar la gestión y ofrecer estímulos a las personas trabajadoras es una de las formas de aumentar su productividad y eficiencia. Una de las herramientas más usadas actualmente para alcanzar este objetivo es la gestión participativa.

Las empresas que adoptan el modelo de gestión participativa otorgan la toma de decisión a las personas de todos los niveles jerárquicos. Ello quiere decir que pueden cuestionar, proponer y opinar.

El modelo de gestión participativa tiene como propósito comprometer a todos las personas empleadas en los objetivos de la empresa. Es una forma de integrar a toda la empresa en las metas de crecimiento.

Es importante para la empresa contar con el compromiso de todo el equipo, así como es importante para las personas empleadas ser parte de las conquistas. Al compartir la gestión, se comparten también los méritos y las responsabilidades.

En estos momentos ya contamos con suficientes estudios que nos trasladan resultados tangibles como consecuencia de la incorporación de la gestión participativa. Algunos de los más destacados son: Estructura con pocos niveles jerárquicos, velocidad en la toma de decisión, motivación elevada de todos los participantes, compromiso con el resultado de la empresa, aumento de los beneficios, mejora del sistema productivo, aumento de las decisiones de los colaboradores, elevación del desarrollo profesional del grupo, mejora significativa en los objetivos.

Lo haremos posible aplicando la transparencia, integrando a todas las personas sin exclusión, compartiendo la información, utilizando feed-back, reduciendo niveles jerárquicos y compartiendo los éxitos.

Con la Gestión Participativa abrimos la puerta a nuevas formas de entender la empresa y a vivirla como un proyecto compartido.

LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS EN LA EMPRESA: APRENDIZAJES Y RETOS



Escrito por Beatriz Tejedor (*B+I Strategy*)



La participación es un tema controvertido, pero relevante para lograr una mayor implicación de las personas, resiliencia de las empresas y arraigo al territorio. Es un camino largo y particular de cada empresa, que requiere voluntad por todas las partes y un esfuerzo permanente de mejora para dar respuesta a retos como la agilidad, la tecnificación de las decisiones y la multiculturalidad o internacionalización.

La participación de las personas en la empresa, en su propiedad y/o gestión, es un tema que no deja indiferente. Hay partidarios absolutos de la participación como única vía, simpatizantes “bienintencionados”, detractores o escépticos. Este concepto genera intensas reacciones basadas a veces en la ideología, otras en la experiencia y en mucha menor medida, en el análisis y estudio de datos.

Es un tema que interesa tanto a empresas como a Gobiernos, ya que se considera que la participación de las personas en la empresa contribuye a la mejora de la satisfacción y compromiso de los trabajadores, a la resiliencia de las organizaciones y su arraigo en el territorio y puede favorecer, junto con otros elementos, un mejor desempeño económico de la empresa. Diversos estudios, en Euskadi, Reino Unido y EEUU, apuntan en esta dirección. No obstante, no faltarán entre quienes lean esto personas que conocerán ejemplos en los que la participación no produce estos beneficios, lo que evidencia que esta traslación no se da siempre de manera automática.

Este artículo pretende aportar algunos aprendizajes sobre cómo avanzar en la participación de los trabajadores, obtenidos en buena parte del proyecto “Gipuzkoa Lab Participación” en el que hemos tenido la oportunidad de participar, complementados con los derivados de nuestro



“un primer aprendizaje es que el refuerzo de la participación en gestión, además de la vía adecuada para algunas empresas, constituye un elemento clave también en las iniciativas orientadas a la participación de los trabajadores en la propiedad”

trabajo profesional con empresas de distintas formas jurídicas y niveles de participación.

“Gipuzkoa Lab Participación”, es una iniciativa impulsada por la Diputación Foral de Gipuzkoa y nos ha permitido seguir a veinte empresas en sus iniciativas de mejora de la participación de los trabajadores. Se conformó para ello una muestra variada de organizaciones considerando su estructura jurídica (cooperativas, sociedades anónimas laborales, sociedades anónimas o limitadas), tamaño, sector o grado de avance. Igualmente, la muestra combinaba empresas que deseaban lograr una mayor participación de

los trabajadores en la gestión (en la toma de decisiones tanto operativas como estratégicas), con proyectos que buscaban una mayor participación de las personas en la propiedad.

Un primer aprendizaje es que **el refuerzo de la participación en gestión, además de la vía adecuada para algunas empresas, constituye un elemento clave también en las iniciativas orientadas a la participación de los trabajadores en la propiedad.**

No son infrecuentes las empresas en que los trabajadores acceden a la propiedad, pero no se realizan cambios para lograr una mayor aportación en la toma de decisiones. Este es el caso de algunas sociedades anónimas laborales surgidas en momentos de crisis, en que la toma de la propiedad de la empresa se realiza para garantizar la supervivencia y que ahora buscan mejorar sus dinámicas de gestión y decisión para facilitar la aportación de los trabajadores propietarios y una mejor asunción de su rol de socios, de sus deberes y derechos. Nuestra experiencia nos dice que el proceso de transformación de la figura de trabajador asalariado hacia la de trabajador propietario es muy difícil, confundiendo muchísimas veces ambos roles en el proceder diario. Los procesos de participación tienen que definir claramente los elementos de gobernanza y de gestión

“el punto de partida de cada empresa es distinto y debe ser bien diagnosticado. Existen una serie de barreras (desconfianza, cultura previa, visión cortoplacista, ...) y palancas (liderazgo comprometido, buen clima laboral, transparencia, ...) que se presentan en distinto grado y condicionan la trayectoria en participación”

que den un marco estable para superar este dilema.

La participación en gestión, y en especial en la toma de decisiones estratégicas, necesita un esfuerzo constante de mejora. Sin duda, puede enriquecer la toma de decisiones al aportar sensibilidades y visiones diferentes, pero al mismo tiempo, debemos tener en cuenta que el contexto competitivo actual demanda decisiones empresariales cada vez más rápidas y complejas. Para poder responder, se requieren organizaciones con mecanismos de decisión ágiles y “profesionales” o de lo contrario, se corre el riesgo de generar respuestas estratégicas tardías o poco acertadas, que erosionen la competitividad de la empresa.

Las organizaciones muy participativas, en cuyas decisiones estratégicas intervenga un colectivo de personas muy heterogéneo en cuanto a sus intereses, conocimiento de la empresa y de sus opciones competitivas o aquellas con muchos niveles de ratificación de las decisiones, pueden ver lastrada su agilidad. Es un riesgo que debe ser adecuadamente atendido mediante mecanismos claros de gestión, con órganos suficientemente empoderados, para garantizar la competitividad y sostenibilidad de las empresas participadas.

Una segunda lección aprendida es que **no hay trayectorias únicas de avance en la participación, es un camino particular y paulatino**. Cada empresa debe encontrar el nivel y forma de participación más adecuado en cada momento.

El punto de partida de cada empresa es distinto y debe ser bien diagnosticado. Existen una serie de barreras (desconfianza, cultura previa, visión cortoplacista, ...) y palancas (liderazgo comprometido, buen clima laboral, transparencia, ...) que se presentan en distinto grado y condicionan la trayectoria en participación. Además, no todas las personas tienen la misma voluntad o posibilidad de participar en la empresa, especialmente en su propiedad, en la medida en que supone asumir una contribución económica y un riesgo.

Existe la percepción generalizada de que todos los trabajadores quieren acceder a niveles crecientes de participación, pero nuestra experiencia como consultores de gestión nos dice que esta aseveración no siempre se corresponde con la realidad.

También se perciben diferencias según los sectores. Así son frecuentes los casos de participación en la propiedad de las empresas de servicios profesionales (arquitectura, ingeniería) con el fin de lograr una mayor



retención y atracción del talento. Por el contrario, en empresas industriales tradicionales son más habituales las experiencias que inciden en la participación en gestión, mediante el avance en autogestión o grupos de trabajo autónomos, como vía de lograr mayor implicación y competitividad.

Un último bloque de aprendizajes se refiere a **tres líneas de actuación para mejorar la participación de los trabajadores** que se dan en casi todas las experiencias estudiadas **y que pueden considerarse pilares básicos: Comunicación, Formación y Visión Compartida.**

Resulta claro que la transparencia en la información y la generación de un clima de confianza para la **comunicación es fundamental** para implicar a las personas en el proyecto empresarial. Sin embargo, no siempre la sistemática de comunicación o los contenidos y su formato son los más adecuados. Resulta fundamental establecer hitos de comunicación periódicos, equilibrar encuentros formales con entornos más informales de comunicación, simplificar y explicar mejor la información económico-financiera de manera que sea más accesible a toda la plantilla, así como generar materiales visuales y dinámicas participativas para la difusión de contenidos.

Si no se instauran mecanismos fluidos de información y comunicación en la empresa resulta imposible generar el marco de confianza entre las personas y, por ende, desarrollar una adecuada estrategia de participación.

Por otro lado, **la formación resulta vital.** Si se desea que las personas participen y trabajen en equipo, es básico que sepan cómo, que tengan algunas herramientas para ello; si se necesita que los trabajadores propietarios entiendan mejor la información económico-financiera es importante que se les forme en cómo leer e interpretar un balance o una cuenta de resultados; si se busca que más personas

contribuyan a la estrategia de la empresa, es importante que entiendan el contexto competitivo y de mercado y las tendencias que afectan a la empresa. La formación en distintos ámbitos es por lo tanto un elemento necesario para garantizar una óptima participación.

Por último, resulta muy difícil que las personas deseen implicarse en un proyecto que no comparten o no comprenden. **La visión compartida del proyecto empresarial es otro pilar de la participación.** Son cada vez más las organizaciones que demandan ayuda no sólo para diseñar buenas estrategias empresariales, sino también para lograr que las estrategias sean participativas en su elaboración y vividas en su ejecución. Se busca compartir con toda la organización el relato de la estrategia de futuro, su lógica, la necesidad de tomar ciertas decisiones de calado o la urgencia de ciertos cambios. Son diversas las formas en que puede lograrse este objetivo y requiere por lo general, contemplarlo tanto durante la elaboración de la estrategia, dando cauce a la participación, como posteriormente, mediante su adecuada difusión.

Me viene a la memoria un proyecto especialmente intenso orientado a generar una estrategia participativa y vivida en una cooperativa grande, que implicó a un elevado número de personas de distintos perfiles y procedencias diversas. Este proyecto puso de manifiesto un reto al que se enfrentan los modelos de participación de las personas: la internacionalización. Esto es, cómo integrar en su esquema de participación, en propiedad y gestión, a las personas de otras geografías, que trabajan en sus oficinas comerciales o plantas productivas en el extranjero y que contribuyen significativamente al desempeño de la empresa. La sensación es que la respuesta a este reto es todavía insuficiente, generando empresas participadas para “los de casa” y una toma de decisión relativamente endogámica.

Las empresas de nuestro entorno van a tener un componente cada vez más multigeográfico en el futuro. Generar un proyecto compartido y potenciar el sentido de pertenencia y los mecanismos de participación activa de las personas será cada vez más complejo. Esta realidad pondrá a prueba nuestra capacidad para establecer nuevos modelos de participación y la multiculturalización del proyecto empresarial.

En síntesis, la participación es un tema controvertido, pero relevante para lograr una mayor implicación de las personas, resiliencia de las empresas y arraigo al territorio. Es un camino largo y particular de cada empresa, que requiere voluntad por todas las partes y un esfuerzo permanente de mejora para dar respuesta a retos como la agilidad, la tecnificación de las decisiones y la multiculturalidad o internacionalización.

1 “Ownership Effect, Inquiry: What does the evidence tell us?”. Ownership Effect Initiative; “Efecto de la participación en el bienestar de las personas y en la rentabilidad económico financiera de las organizaciones”, Universidad de Mondragón.

2 La experiencia Gipuzkoa Lab está enmarcada en la iniciativa Etorkizuna Eraikiz, orientada a experimentar y aprender sobre aspectos clave para el futuro de Gipuzkoa, sus organizaciones y personas. La participación fue seleccionada por la Diputación Foral de Gipuzkoa como uno de estos aspectos puesto que contribuye a organizaciones más centradas en la persona. La iniciativa buscaba no sólo extraer y compartir entre las empresas aprendizajes útiles en este campo, sino también adecuar las actuaciones de fomento de la participación de las personas de la Diputación Foral de Gipuzkoa, gracias a un mayor diálogo con las empresas.

EL LEHENDAKARI VISITA IZAR EN APOYO A SU TRAYECTORIA EN LA INTERNACIONALIZACIÓN

L.R.



Iñigo Urkullu, Lehendakari del Gobierno Vasco, visitó las instalaciones de IZAR Cutting Tools SAL, para cerrar los actos que la Sociedad Laboral de herramienta de corte ha estado celebrando con motivo del 50 aniversario de su internacionalización.

El gerente de la empresa, Carlos Pujana, acompañado de su equipo directivo, recibió al Lehendakari y a la Consejera de Desarrollo Económico, Arantxa Tapia, a las puertas de la empresa, para después celebrar una reunión con el Consejo de Administración, en la que se resumió la trayectoria de esta empresa centenaria. A día de hoy, IZAR está presente en 90 países de todo el mundo y la exportación supone más del 60% de su facturación. La empresa reporta un crecimiento del 8% en el primer semestre del año, a pesar de las incertidumbres que existen en los mercados donde está presente. La reunión culminó con la firma de Iñigo Urkullu en el libro de honor.

Posteriormente, el Lehendakari y la Consejera tuvieron oportunidad de visitar las instalaciones y conocer el proceso de producción de las herramientas. Por último, el Lehendakari Urkullu se dirigió a todos



los trabajadores de la empresa, en un escenario montado para la ocasión en la planta de fabricación, incidiendo en cómo IZAR se ha convertido en una empresa referente gracias a los valores que guían su labor, como el enfoque al cliente, la calidad o la adaptación al cambio: *“Vuestra trayectoria pionera es un ejemplo. Habéis conseguido, a base de esfuerzo y trabajo en equipo, crecer en un sector industrial altamente competitivo como la herramienta de corte”*.

El acto se cerró con una foto de familia del Lehendakari, junto con la Consejera, acompañado de la plantilla de IZAR presente en ese momento.



ITALIA ACOGE UN NUEVO ENCUENTRO DEL PROGRAMA EUROPEO

L.R.



Las organizaciones italianas que forman parte del proyecto eligieron la localidad de Montepulciano (Siena) para la celebración de un nuevo encuentro. En esta bella localidad de la Toscana se celebra cada año un encuentro para tratar temas vinculados a las relaciones laborales en el mundo de la empresa y sobre el futuro del trabajo.

En el mes de Julio de este 2019, se abordaron los problemas actuales más acuciantes que giran en torno al concepto de trabajo. Dentro de los debates, siempre muy participados tanto por profesionales como por ciudadanos, representantes de instituciones, empresas y sindicatos se trató de explicar en qué dirección va el mundo del trabajo, en un momento en el que las incógnitas, así como las perspectivas, son amplias y diversificadas. "Un nuevo contrato social para Europa y el mundo" fue el título de la ponencia de apertura. A esta reflexión siguieron otras como:





“Trabajo y legalidad, ejemplos de integración”, “Asociación para la integración, Actores en comparación”, “Flexibilidad laboral”, “Servicios y medidas políticas activas para empresas y trabajadores”, “Bienestar y sostenibilidad. Construir un pilar de los derechos sociales”, “El impacto de la legislación de inmigración en el mercado laboral”, “Herramientas para la gestión de la transformación digital: desarrollo ocupacional y sostenibilidad”, “Desarrollo sostenible y transición justa”, “Desajustes y competencias para los trabajos del futuro: el punto de apoyo de los procesos de producción”.

Y fue en este contexto donde celebramos el encuentro del programa europeo que busca profundizar en las relaciones laborales e institucionales entre las empresas de economía social y las organizaciones sindicales.

Como ya adelantábamos en un número anterior de Gatza, el proyecto está liderado por ASLE, y en el mismo participan:

- DIESIS coop srl-fs (BELGICA)
- CISL (Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajo) (ITALIA);
- CITUB (Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria)
- PUBLIC - Association for Research, Communication and Development (North Macedonia)
- Legacoop Produzione e Servizi, (ITALIA);
- Innova eG. (GERMANY)
- CCOO - Confederación Sindical de Comisiones Obreras (SPAIN)
- UGT - Unión General de Trabajadores de España (SPAIN);
- Diputació Foral De Gipuzkoa
- CECOP – CICOPA Europe: the European confederation of industrial and service;
- CES – Confederación Europea de Sindicatos

Los partners europeos están siguiendo con especial atención la problemática histórica de la evolución de las Sociedades Laborales, sus procesos de reconversión, sus alternativas en el momento de su nacimiento, la actuación sindical en los diferentes supuestos, etc.

Como es sabido, en Europa no existe un modelo similar a la Sociedad Laboral y su experiencia está muy vinculada a los fenómenos cooperativos.

En el contexto de creación de proyectos empresariales de reconversión tiene una experiencia muy aprovechable Italia a través del papel que juegan organizaciones como la Lega de Produzione e Servizi. Los casos presentados fueron altamente ilustrativos.

LA CONSEJERA DE TRABAJO Y SU EQUIPO VISITAN GRINDEL SAL EN SU 50 ANIVERSARIO

L.R.



GRINDEL es una Sociedad Anónima Laboral especializada en la fabricación de engranajes cilíndricos y ejes estriados de calidad de rectificado que se adapta a las necesidades del cliente. También realiza montajes de distinto tipo y suministra subconjuntos de engranajes.

Cuenta entre sus clientes con fabricantes de referencia a nivel internacional en el sector de las transmisiones mecánicas en vehículos especiales para aplicaciones tan diversas como los vehículos forestales, la minería, la maquinaria para la construcción, los vehículos de carga de aeropuertos, etc. siendo máximas las exigencias funcionales de los engranajes y ejes de dichas aplicaciones.



La Consejera de Trabajo, María Jesús San José, y su equipo, Jon Azkue y Jokin Díaz, han mostrado desde el primer momento de su incorporación al Gobierno una perfecta sintonía con ASLE y con la figura de la Sociedad Laboral. Desde el inicio de la legislatura estamos trabajando conjuntamente para dar soluciones a los problemas

de las empresas y para reforzar ideológicamente un modelo de empresa como la sociedad laboral que forma parte de la llamada Economía Social pero que tiene elementos específicos que la hacen diferente a otros modelos. Somos la única figura de la economía social que es una empresa de capital, lo que nos hace estar más próximos que otros a la empresa convencional aportando unos valores que buscan el bien colectivo por encima del bien individual, la corresponsabilidad y la vinculación con el territorio y la responsabilidad social. Es en este contexto en el que caminamos juntos, la Administración y nosotros y donde la colaboración es más eficaz.



Para reforzar estos vínculos, las visitas a las empresas se consideran fundamentales para vivir en primera persona cómo funciona una empresa en la que las personas tienen la mayoría del capital. Cómo se organizan, a qué principios responden, cómo separan o compatibilizan la gestión del negocio, las estrategias, y los aspectos sociales y el cuidado de las personas.

La Consejera y su equipo analizaron con el Consejo de Administración y la Dirección estos aspectos y conocieron las preocupaciones de la empresa, su propósito y su papel en el mercado en el que prestan servicios y venden bienes.

Durante la visita a las instalaciones pudieron conversar con trabajadores y trabajadoras percibiendo su sentir y el orgullo de pertenencia.



EN LA FIESTA DE LOS 50 AÑOS DE GRINDEL

L.R.



Se respiraba orgullo de pertenencia.

El cielo azul y el sol brillante se pusieron de acuerdo para acompañar a todas las personas, socias, socios, clientes, proveedores, administración, asesores, Asle, familias de las personas trabajadoras, veteranos, lo que alguno llamaría “los grupos de interés”.

Un buen momento para la celebración. Una empresa en crecimiento, con nuevas inversiones en marcha, con tecnología punta, máquinas de última generación, y lo más importante, personas que creen en lo que hacen.

En la visita a las instalaciones pudimos comprobar el entusiasmo con que se producían las explicaciones, las miradas infantiles de sorpresa



“un buen momento para la celebración. Una empresa en crecimiento, con nuevas inversiones en marcha, con tecnología punta, máquinas de última generación, y lo más importante, personas que creen en lo que hacen”

y admiración, las familias orgullosas de sentir su empresa. Porque es una sociedad laboral. Consciente, con valores, solidaria. Es “su empresa”. Y recalamos esto porque sabiamente renunciaron a cantos de sirena de quien ofrecía el oro y el moro para quedarse con ella. Una ampliación de capital, la integración de las personas trabajadoras como socias, un buen equipo gestor, y una estrategia a largo plazo.

Grindel, una Sociedad laboral para triunfar. Y triunfar es garantizar un futuro para ellos y ellas y transmitir una empresa todavía mejor a quienes les sucedan. Están en ello. Siempre alertas.

Zorionak.



EL CONGRESO FOARSE CONSTATA EN SU XIII EDICIÓN QUE LAS EMPRESAS CON RSE PODRÁN AFRONTAR CON MÁS GARANTÍAS EL CAMBIO GLOBAL Y LA CRISIS ECONÓMICA

El encuentro, organizado por el Foro Álava de Responsabilidad Social e inaugurado por el Teniente de Alcalde del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, Felipe García, y la Diputada Foral de Hacienda, Itziar Gonzalo, ha reunido hoy en el Palacio Europa a más de 70 personas

El ponente principal, Guillermo Dorronsoro, ha señalado 4 cambios principales a los que se puede y se debe hacer frente desde la responsabilidad social empresarial: el modelo del estado de bienestar, el modelo socio-económico, el nuevo papel de las personas y las organizaciones y la crisis del actual concepto del trabajo y empleo

L.R.





El Foro Álava de Responsabilidad Social Empresarial (FOARSE) ha celebrado hoy 2 de octubre la decimotercera edición de su congreso anual sobre RSE en el Palacio Europa de Vitoria-Gasteiz bajo el título “¿Está tu empresa preparada para afrontar el cambio global?”. La cita, que ha contado

“ahora mismo, la industria, el principal motor de una economía como la alavesa, está en recesión en Europa y, aunque menos, también en España y las empresas que trabajen en clave de RSE van a poder afrontar esta situación en muchas mejores condiciones”

con la asistencia de más de 70 congresistas, ha sido inaugurada por el Teniente de Alcalde del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, Felipe García, la Diputada Foral de Hacienda, Itziar Gonzalo, y la Presidenta de Foarse, Vega León. Los tres han reivindicado el papel esencial de la RSE como concepto clave para que la empresa pueda afrontar los nuevos retos y ser más competitiva. Tanto el Ayuntamiento como la Diputación, se han comprometido a apoyar a las empresas a impulsar la responsabilidad social en sus organizaciones y a difundir este concepto ligado a una nueva forma de entender la gestión empresarial en la que no sólo primen los beneficios económicos. En este sentido, Vega León ha señalado la importancia de tener un foro como Foarse que trabaja cada edición

en poner en valor buenas prácticas de empresas alavesas desde hace más de 13 años.

Guillermo Dorronsoro, el Director de la Zona Norte de Ibermática y antiguo Decano de Deusto Business School, ha abierto la jornada con un ponencia centrada en como afrontar este cambio de paradigma en un contexto de emergencia climática. “A lo largo de la historia, hemos vivido muchos cambios, lo que pasa ahora es que cada vez son más disruptivos y más frecuentes. Ahora mismo, la industria, el principal motor de una

economía como la alavesa, esta en recesión en Europa y, aunque menos, también en España y las empresas que trabajen en clave de RSE van a poder afrontar esta situación en muchas mejores condiciones”.

Experiencias de empresas

El congreso ha acogido también una mesa de buenas prácticas de RSE en la que han estado exponiendo sus ejemplos 3 empresas asentadas en Álava: Ega Master, RPK S. Coop. y Mercadona.

Eduardo Urizar, Director de Calidad de Ega Master, ha abierto el panel mostrando la amplia experiencia en responsabilidad social de esta empresa alavesa, la única pyme en la lista de 100 marcas españolas más reconocidas a nivel mundial. “En nuestro caso, responsabilidad social es sinónimo de hacer mejor las cosas con nuestros diferentes grupos de interés y eso se traduce en más rentabilidad. Todo este trabajo que hemos desarrollado es muy importante también para entrar

“responsabilidad social es sinónimo de hacer mejor las cosas con nuestros diferentes grupos de interés y eso se traduce en más rentabilidad. Todo este trabajo que hemos desarrollado es muy importante también para entrar en otros mercados más exigentes como, por ejemplo, el alemán, donde algunas empresas ya te piden tu huella de carbono para poder trabajar contigo”





en otros mercados más exigentes como, por ejemplo, el alemán, donde algunas empresas ya te piden tu huella de carbono para poder trabajar contigo”, subraya.

Por su parte, Leire de Guevara, la Directora de Gestión Social, Cultura Cooperativa y Comunicación de RPK S. Coop., ha mostrado la apuesta de esta pyme alavesa, que desarrolla muelles de alta precisión para sectores como la automoción, por desarrollar su RSE a través de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible). “Todos tenemos una responsabilidad a la hora de cambiar nuestra forma de trabajar para afrontar los retos de

la sociedad y de nuestro día a día como empresas y a nosotros, los ODS nos han servido para enfocar nuestra estrategia como empresa e influir en nuestro entorno con diferentes acciones que ayudan a la consecución de esos 17 objetivos”.

Por último, Nahia Nebra, Responsable de Comunicación de Euskadi, Navarra y La Rioja, ha presentado la apuesta de Mercadona por incorporar la RSE a los distintos aspectos de su actividad, “desde las personas, hasta nuestros clientes o proveedores, entre los que intentamos fomentar el consumo de cercanía”. Nebra ha señalado que Mercadona tiene ya sólo en Euskadi 1.640 personas empleadas y ha invertido más de 73,5 millones de euros o donado 921 toneladas de comida.

El congreso ha sido clausurado por el Director de Economía Social de Gobierno Vasco, Jokin Díaz Arsuaga, que ha puesto en valor la importancia de compartir buenas prácticas para difundir el concepto de la RSE en Euskadi y ha adelantado la apuesta del ejecutivo autónomo para impulsar el año que viene la difusión de este concepto entre todas las empresas vascas, fomentando incluso un Foro Vasco de RSE.

VISITA A ORMOLA SAL: EL LIDERAZGO DE UNA EMPRESA DE 40 PERSONAS

L.R.

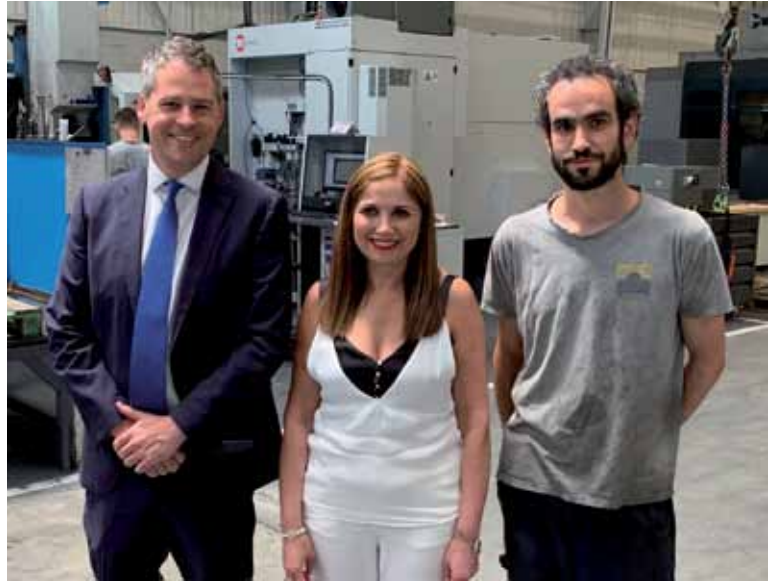


Situada en Azpeitia, Ormola es una empresa dinámica dedicada al desarrollo de moldes para inyección para diversos sectores como Automoción, Rayos, Energías Renovables, Calefacción, Aeronáutica, ... Cuenta con un concepto moderno de moldes de inyección y diseños integrales de alta tecnología CAD-CAM. La Fabricación se lleva a efecto con máquinas de última generación.

Su liderazgo en el sector viene dado por la composición de una plantilla altamente profesionalizada y la permanente actualización de sus equipos y programas.

Ormola nació en 1965 con seis personas, todas socias, y fue creciendo dando participación accionarial a las personas nuevas que se iban incorporando fruto del crecimiento de la actividad. Es por ello, un verdadero ejemplo de entender, desde su origen, las bondades de la

“su liderazgo en el sector viene dado por la composición de una plantilla altamente profesionalizada y la permanente actualización de sus equipos y programas”



participación. Empresa de personas para las personas.

La Consejera de Trabajo, María Jesús San José, el Viceconsejero, Jon Azkue, y el Director de Economía Social, Jokin Díaz, visitaron la empresa para vivir de cerca el funcionamiento de

una Sociedad Laboral. Antes habían estado en Grindel, SAL. Desde Asle valoramos especialmente este comportamiento. Muchas veces hablamos de oído, de lo que hemos leído o nos han contado. La disposición de la Consejera y su equipo de tener un contacto con el Consejo de Administración, la Dirección y las personas trabajadoras les ha podido permitir vivencias de cómo entendemos una empresa que sirve a los intereses de todas las personas que allí trabajan y que se refuerza tecnológicamente para hacer posible un proyecto competitivo.





Cuando hablamos del Consejo de Administración de una SAL sabemos que está compuesto por personas trabajadoras, personas que se han formado específicamente para ello, que saben la responsabilidad que asumen y que son capaces de diferenciar sus roles cuando forman parte de este órgano o cuando desempeñan las funciones de su puesto de trabajo.

La convivencia de toda una jornada entre Asle, el equipo del Departamento de Trabajo y las personas de Grindel y Ormola sirvió para reforzar los lazos de entendimiento y para profundizar en cómo dar la mejor de las respuestas a la problemática específica de las Sociedades Laborales.



JACK STACK & SRC HOLDINGS CORPORATION, EMPRESA DE EEUU, 100% PROPIEDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, PREMIO TXEMI CANTERA 2019

L.R.



Aunque no hay norma escrita, el Jurado del Premio Internacional de Economía Social Txemi Cantera consideró en su día que cada año se alternaran los candidatos del estado español un año y del resto del mundo el otro.

Como ya es conocido, el jurado está compuesto por el Presidente de Asle, Kepa Olivares, la Diputada de Empleo, Inclusión Social e Igualdad de la DFB, Teresa Laespada, Alejandro Martínez Charterina de la Universidad de Deusto, Aitor Bengoetxea de la EHU-UPV, Jokin



Díaz, Director de Economía Social del Gobierno Vasco e Iñaki Peña de Laboral Kutxa.

Este año tocaba un candidato extranjero.

El jurado había puesto la vista en resaltar empresas relevantes del modelo de participación en EEUU, Esop. Eramos sabedores de la relevancia que estaban tomando algunos modelos dentro de los esop por sus éxitos, no sólo económicos, sino en las personas y en la sociedad. Empresas más grandes, y empresas pymes, como las nuestras. Empresas que ponen a las personas en el centro de su actividad.

De entre los candidatos de este año, el Jurado entendió que debían obtener el premio **Jack Stack & SRC Holding Corporation**.

Recogemos a continuación información de la empresa que seguro que ilustra y nos hace comprender mejor las razones de la decisión del Jurado.

Sobre SRC y Jack Stack

SRC se crea en 1983 con 13 personas en Springfield (Missouri). Desde entonces han ampliado drásticamente el empleo y financiado docenas de nuevas empresas a través de Joint ventures (cuando una persona trabajadora tiene una buena idea de negocio, a menudo la implementa a través de una start up, con la inversión de SRC que consta de dos fondos de capital riesgo).

Se trata de una empresa propiedad de las personas trabajadoras,

reconocida como una de las 25 mejores pequeñas empresas de América por la revista Forbes. Desde que se convirtieron en empresa participada, sus acciones aumentaron 600%.

Hoy en día son líderes en logística, desarmado, limpieza, mecanizado, ensamble, prueba y packaging, desde motores e inyectores de combustible hasta grandes transmisiones fuera de carretera; representan una empresa con más de 1.900 personas en plantilla y ventas de más de \$ 450 millones por año.

Uno de sus fundadores, Presidente, CEO y líder indiscutible es Jack Stack. Jack ha sido llamado el “estratega más inteligente de Estados Unidos” por la revista Inc. y una de las “10 mentes más importantes en las pequeñas empresas” por la revista Fortune. Fue el inventor del modelo de gestión conocido como “libro abierto” que defiende la transparencia, la integridad y la educación financiera y comercial; e involucró a las personas trabajadoras en la “alfabetización empresarial” formándoles en aspectos empresariales y empoderándoles como socios y socias de su propia empresa.

Ha compartido sus ideas a través de varios libros publicados, uno de los cuales es un best-seller: **The Great Game of Business**.

SRC Holdings Corporation ha recibido reconocimiento internacional debido a su éxito, incluidas las 100 mejores empresas para trabajar en Estados Unidos, los lugares de trabajo más democráticos de WorldBlu, el Premio Nacional de Ética Empresarial y el Premio de Fideicomiso Empresarial.

Origen

SRC se creó en 1983 cuando 13 personas trabajadoras de “International Harvester” compraron una parte de esa compañía que reconstruía motores de camiones. Para poder realizar esta operación se accedió a préstamos externos y recursos propios y así, se logró salvar 119 empleos.

Apartir de la compra de la división fallida de “International Harvester”, SRC llegó a los titulares nacionales cuando el CEO, Jack Stack, usó medidas poco convencionales para cambiar la empresa. Bajo el liderazgo de Stack, las personas que trabajaban en la empresa comenzaron a jugar “The Great Game of Business”. El Juego era una forma de enseñar a las personas trabajadoras cómo funcionan los negocios de una manera que no era intimidante y tendría sentido para todos y todas. Así, la empresa se convirtió en empresa participada y usando este método se empoderó a todas las personas que integraban el proyecto.

En 1988, la relación deuda / capital de SRC había bajado a 1.8 a 1, y el negocio tenía un valor de \$ 43 millones. El precio de las acciones, \$



“SRC Holdings Corporation es una empresa 100% propiedad de las personas trabajadoras. El negocio principal de SRC es la remanufactura, y, sin embargo, la compañía es muy conocida por ser una empresa participada y el lugar de nacimiento de la gestión de libro abierto”

0,10 en 1983, había aumentado a \$ 13 por acción. En 2015, las acciones valían más de \$ 199 por acción.

SRC ha fundado e invertido en más de 60 compañías que hacen de todo, desde consultoría, hasta packaging y construcción de motores de alto rendimiento y a todas ellas traslada la cultura de gestión abierta.

Cultura empresarial

Lo que hace diferente a esta empresa es que son un negocio de empresarios y empresarias. Sus personas trabajadoras aprenden a leer e influir en sus estados financieros para que puedan contribuir al resultado final, todo ello siendo los mejores remanufacturadores del mundo. Esta mentalidad dio lugar a The Great Game of Business, un modelo de gamificación empresarial que se ha implementado en su cultura y se caracteriza por tres principios: gestión de libro abierto, propiedad de las personas trabajadoras y competencia orientada al equipo, y todos se basan en una mentalidad: la gamificación empresarial.

Empresa participada por las personas trabajadoras

SRC Holdings Corporation es una empresa 100% propiedad de las personas trabajadoras. El negocio principal de SRC es la remanufactura, y, sin embargo, la compañía es muy conocida por ser una empresa participada y el lugar de nacimiento de la gestión de libro abierto.

Las personas de esta empresa mejoran la empresa cada día; se enorgullecen de su reputación como personas empresarias y entienden cómo pueden afectar al resultado

final. Sus excelentes habilidades técnicas, acompañadas de su rol como personas socias trabajadoras, se han convertido en su legado.

Como empresa participada, las personas trabajadoras realizan una apuesta comprometida por el proyecto que se recompensa con la participación en unos resultados empresariales excelentes tanto en el corto plazo, como en el largo, de cara a la jubilación de las personas.

Se rige por un lema: “nuestro éxito es tu éxito”.

Empresa responsable

La empresa y sus personas se comprometen a ser buenos ciudadanos y ciudadanas promoviendo el voluntariado entre la plantilla y realizando aportaciones económicas a la comunidad en la que viven y trabajan.

El Comité de Relaciones con la Comunidad (CRC) se fundó para brindar a las personas trabajadoras de SRC la oportunidad de, no solo ir más allá en el trabajo, sino también en la comunidad. El CRC está formado por personas de diversos departamentos que representan a cada una de las empresas de SRC.

El grupo se reúne mensualmente para colaborar en cómo distribuir fondos a las organizaciones de caridad del área y liderar a las personas trabajadoras de SRC en innumerables esfuerzos de voluntariado en los Ozarks.

Sin duda, un buen acierto la decisión del Jurado.



SEIM, CENTRO DE ESTUDIOS DE INFORMATICA. UN CASO DE RELEVO GENERACIONAL

En este número la revista Gatza se ha puesto en contacto con una Sociedad Laboral “diferente” por lo menos habitual de su constitución. Es un caso de lo que llamamos relevo generacional o sustitución del empresario. Veamos qué nos han dicho.

L.R.



1. ¿Qué nos podéis contar del origen de SEIM?

Finalizando la década de los 60, el fundador de SEIM, Antonio Calderón, detectó la importancia que iba a tomar el desarrollo de un sector con muy poca presencia en el entorno empresarial e inexistente en la formación en el entorno personal. Se daba el caso que el nuevo contexto de la Sociedad de la Información y el desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación estaban incidiendo en los ámbitos económico, político, social y cultural. Se estaba produciendo una



“habernos constituido como Sociedad Laboral nos ha hecho percibir que lo que habíamos valorado como bueno en el inicio, se ha ido cumpliendo. Compartir propiedad y trabajo nos hace un poco diferentes y hemos asumido que somos responsables y corresponsables, que compartimos un proyecto y lo vivimos como tal, que contamos con toda la información para decidir y el modelo de empresa nos está permitiendo también un mayor crecimiento personal”

transformación del mercado laboral y con ello la emergencia de nuevos empleos y perfiles profesionales que requieran el dominio de estas tecnologías.

En 1970 iniciamos nuestra andadura como centro pionero en un sector casi nuevo en aquél momento. Desde 1978 somos Centro Oficial, Concertado y Homologado por el

Gobierno Vasco para la impartición de Formación Profesional de Grado Superior en Informática.

La historia de SEIM, es la historia de la evolución de la Informática (la primera generación de ordenadores se desarrolló entre los años 1946 y 1958) y nos gusta compartir con nuestros alumnos nuestra experiencia, ayudándoles a descubrir las posibilidades que el universo digital puede ofrecerles.

2. ¿Cómo se desarrolló el proceso de relevo generacional y la toma de propiedad?

Se produjo como consecuencia de la jubilación del fundador que seguía desempeñando la dirección del Centro. Dicha persona deseaba que se perpetuasen y reafirmasen los valores de SEIM: personalización y calidad en la enseñanza. Para ello, pensó que la mejor forma era transmitir la propiedad al personal entre el que se encontraba un familiar. La totalidad de la plantilla llevaba muchos años de implicación y fue bien acogida la propuesta.

3. ¿Qué supuso en este sentido ser una Sociedad Laboral? Por qué esta fórmula?

Los socios somos trabajadores y cotizamos por el Régimen General. Por tanto, cotizamos más y tenemos derecho a desempleo, formación y Fogasa.

Ser una Sociedad Limitada Laboral nos supone una serie de ventajas:

- Fomenta la participación entre tod@s l@s trabajadores en la empresa y nos facilita el equilibrio entre el desarrollo empresarial y los intereses de cada uno de nosotros.
- Las personas nos involucramos en el desarrollo del proyecto empresarial facilitando la adaptación de las condiciones salariales y laborales a la situación económica, lo que favorece la competitividad de SEIM.

4. ¿Qué supone ahora?

Habernos constituido como Sociedad Laboral nos ha hecho percibir que lo que habíamos valorado como bueno en el inicio, se ha ido cumpliendo. Compartir propiedad y trabajo nos hace un poco diferentes y hemos asumido que somos responsables y corresponsables, que compartimos un proyecto y lo vivimos como tal, que contamos con toda la información para decidir y el modelo de empresa nos está permitiendo también un mayor crecimiento personal.

5. Centrándoos en vuestros servicios, ¿a quién os dirigís y en qué os diferenciáis de otros centros de formación?

Nos dirigimos fundamentalmente a personas que desean obtener

una formación y Titulación Oficial Superior en la Familia Informática y Comunicaciones.

Nuestra oferta formativa presenta dos Ramas fundamentales:

Ciclos de Grado Superior:

- Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma
- Administración de Sistemas informáticos en Red

Tenemos dos aspectos diferenciadores:

- La personalización, facilitada por nuestra dimensión y cultura basada en nuestros valores.
- La especialización, que nos permite concentrar todos nuestros recursos en la Informática.

6. ¿Qué relación mantiene SEIM con ASLE?

Siempre ha existido una relación muy estrecha. Nos hemos sentido apoyados y hemos recibido una excelente respuesta a todas aquellas necesidades que hemos transmitido.

7. Por último, qué proyectos tenéis entre manos

Estamos desarrollando varios proyectos en SEIM.

Erasmus+: Ofrecemos la posibilidad de llevar a cabo el Módulo de Formación en el Centro de Trabajo en una empresa situada en un país de la Unión Europea.

FP Dual: Ofrecemos la Formación Dual, combina la formación impartida en el Centro con el aprendizaje y el trabajo remunerado en la empresa.

FCT: Formación en Centros de Trabajo en el entorno empresarial.

Ethazi: modelo de aprendizaje: es el Aprendizaje Colaborativo Basado en Retos.

Rutinas de Innovación: Comunidad de Práctica (CoP) en TKNKA.

Ikasempresa: desarrollamos un programa educativo en torno a la creación de empresas.



LYCOLAB: TRIUNFANDO CON BABA DE CARACOL DE UNA SPIN-OFF A UNA SOCIEDAD LABORAL

Los negocios que triunfan son aquéllos en los que se une la inteligencia, la perseverancia, el conocimiento del producto y del mercado. Es el caso de Lycolab y Beatriz Uralde, a quien hemos entrevistado para Gatza.

L.R.



¿CÓMO Y POR QUÉ NACE LYCOLAB?

Mi nombre es Beatriz Uralde y soy Bióloga técnica.

LYCOLAB es una empresa que se encuentra actualmente ubicada en el parque Tecnológico de Álava en el edificio Bic Araba.

Todo empezó cuando un amigo de mis padres heredó unas tierras y lejos de alegrarse se enfadó porque decía que allí solo había caracoles. Yo acababa de volver a Vitoria con ganas de hacer algo diferente y se me ocurrió que efectivamente podíamos hacer algo con tanto caracol.

Así surgió Lycolab, al principio fue un proyecto divertido cuya única finalidad era entretenerme, pero aquello empezó a arrojar resultados sorprendente que no pude ignorar...y así....acabamos formando una spin-off en colaboración la Facultad de Farmacia de la Universidad del País Vasco UPV/EHU y el Centro de investigación Lascaray ikerguna , Vitoria-Gasteiz (Alava).

PRESENTANOS LYCOLAB Y SU PRODUCTO

Desde Lycolab, hemos desarrollado un liofilizado, llamado **SHA® lyophilized**.

SHA® lyophilized es una materia prima establecido en el mercado con marca registrada como principio activo, rico en colágeno procedente de los caracoles de la variedad *Helix aspersa*. La extracción y liofilización se realiza bajo registro de secreto industrial (B.18.029.749), con métodos totalmente naturales y sin agredir a los caracoles (*Helix aspersa*) y respetando su ciclo biológico, tratándose, por ello, de un producto en desarrollo sostenible. Con la liofilización se consigue estabilizar el producto y mantener en el tiempo la biofuncionalidad de las proteínas y demás principios activos a través del mantenimiento de las estructuras cuaternarias sin necesidad de utilizar conservantes ni estabilizantes, ni ningún otro agente químico. Al no romper ninguna estructura, ni tejido, ni utilizar ningún agente químico, ni enzimático, ni de despiece para su obtención, las estructuras moleculares permanecen inalteradas e intactas tal y como se encuentra en el medio del de origen. SHA lyophilized al ser un extracto seco y liofilizado se elimina el riesgo de contaminación biológica reduciéndolo al <0,0000 1% y la fotosensibilidad que tiene su homólogo en líquido.

SHA® lyophilized está producido en Álava y con caracoles autóctonos alaveses.

SHA® lyophilized es un liofilizado que se vende como fuente natural de colágeno natural a la industria cosmética natural.

Es el primer colágeno en el mercado con la garantía de natural garantizando el bienestar animal avalados por la asociación Vidasana a través de la certificadora internacional Bio Inspecta.

¿POR QUÉ LA BABA DE CARACOL?

El colágeno hace tiempo que salió de la lista de ingrediente natural por sus orígenes farragosos y poco amable con el entorno y de respeto por los animales, no olvidemos que no existe colágeno en el mundo vegetal.

El colágeno por lo general, se obtiene de crustáceos, crestas de gallo, placenta de mamíferas que les arrancan los fetos, tejido conjuntivo de terneras o colágeno marino, que sale de extrusionado de pescado en el mejor de los casos y de escualos o ballenas en el peor o coral.

Lycolab pretende devolver el colágeno al mundo de la cosmética natural introduciendo de nuevo en la lista de ingrediente naturales para que laboratorios de cosmética natural lo vuelvan a usar con la seguridad y confianza que da la certificadora Bioinspecta y Ecocert, con la que nos estamos certificando.

Lycolab ofrece una alternativa sostenible ecológica, amable con la naturaleza y eficaz, más que cualquier otra fuente de colágeno.

Preparamos a los caracoles respetamos su ciclo biológico y controlamos y supervisamos todo el proceso garantizando la presencia de los componentes.

Con la liofilización conseguimos estabilizar el producto y mantener en el tiempo la biofuncionalidad de las proteínas y demás principios activos a través del mantenimiento de las estructuras cuaternarias sin necesidad de utilizar conservantes ni estabilizantes, ni ningún otro agente químico. Además **SHA® lyophilized** al ser un extracto seco y liofilizado se elimina el riesgo de contaminación





CUÉNTANOS LOS PRINCIPALES RETOS ALCANZADOS POR LYCOLAB

Nos hemos certificado con la certificadora Bioinspecta de la mano de la asociación Vidasana, introduciendo de esta manera en el mercado el primer colágeno de origen natural que garantiza el bienestar animal para el sector cosmética.

Estamos a punto de certificarnos con Ecocert un organismo internacional que avala que todo lo que estamos contando es cierto. Somos los primeros fabricantes de baba ecológica liofilizada en España y estamos a punto de firmar un contrato de exclusividad con una importante empresa de cosmética natural a nivel internacional como es Skinature que solo trabaja en ecológico, productos muy apreciados fuera de España..

¿CON QUÉ DIFICULTADES OS HABÉIS ENCONTRADO Y CÓMO LAS HABÉIS AFRONTADO?

Sanidad no nos exigía caso nada por ser fabricantes a terceros, tan solo cumplir unos requisitos microbiológicos.

El problema ha sido que nos hemos tenido que ajustar a lo que nos pedían los clientes para poder trabajar con ellos y cada uno ha pedido una cosa diferente que ha habido que realizar.

Todo esto ha ralentizado la entrada en el mercado y nuestro presupuesto era ya ajustado. Y pese a que ya elaboramos antes un plan de empresa no contamos con estos tiempos de preparación del producto.

Además es un sector muy complicado, porque vendedores y distribuidores de cremas hay muchos pero fabricantes muy pocos y aunque la elaboración sea propia no lo fabrica la casa sino un laboratorio con el que trabajan en estrecha colaboración y hay que hablar con ambas partes, y aun así es difícil llegar a la persona que toma la decisión.

Unos pedían que nos certificáramos con Ecocert para ser ecológicos y así trabajar con ellos, otros que si era colágeno natural debíamos certificarnos para demostrarlo, otros que cuanto colágeno había para poder formular con eficacia y presentar el informe, otros que si un test de inocuidad, otros que hay que elaborar un dossier, una ficha de seguridad etc.

Y luego que no nos conocían, y en este sector la confianza hace mucho pues hay que tener en cuenta que para introducir un nuevo ingrediente han de hacer pruebas testajes, cambiar los claims y etiquetas y eso requiere de tiempo, dinero y han de estar muy seguros, así que se ha retrasado todo mucho.

Y mientras se elaboraban estos requisitos el tiempo pasaba y la financiación se ponía complicada

Aquí las ayudas de la Diputación y Gobierno Vasco han resultado vitales para poder afrontar este valle y poder continuar.

¿CUÁL ES VUESTRA VENTAJA COMPETITIVA EN RELACIÓN A LA COMPETENCIA?

Nuestro producto es diferente y ofrecemos cercanía y resolución de problemas técnicos y de formulación que puedan surgir.

Los laboratorios de cosmética natural pueden volver a empezar a utilizar de nuevo el colágeno con la confianza que dan estas certificadoras

Nuestro producto no les va a dar sorpresas y no ocupa espacio pudiendo realizar previsiones con holgura y confianza.

Formula muy bien y al no llevar conservantes ni estabilizantes se pueden realizar formulaciones sencillas donde antes eran muy complicadas, permitiendo a los técnicos de laboratorio jugar con confianza y seguridad ayudando a la creatividad y eficacia.

Además no solo compran un producto sino también una confianza en que vamos en la cabeza de la vanguardia con cercanía y confianza que nuestra red de contactos con la universidad y centros de investigación les podemos dar respuestas a retos aún no resueltos o que puedan surgir.

¿CÓMO VES EL MUNDO DE LA COSMÉTICA EN UNOS AÑOS?

La cosmética natural va ganando terreno a la convencional cada año y cada año se aumenta el consumo de la cosmética en general, así que el futuro lo veo en auge, donde cada vez más la gente se preocupará más por el origen de los ingredientes y por el medio ambiente.

En unos años veo la cosmética más personalizada donde las tecnologías efectuarán diagnósticos de la piel con facilidad y eficacia pudiendo personalizar los tratamientos cosméticos en función de las necesidades reales en tiempo real de la persona.

Un mercado donde además los hombres se van sumando.

¿CUÁLES SON LOS PROYECTOS U OBJETIVOS DE FUTURO QUE OS PLANTEÁIS PARA LYCOLAB?

Dentro del proyecto empresarial de Lycolab están contempladas varias fases:

FASE I: realizar los primeros lotes de **SHA® lyophilized** con un primer capital semilla que ronda los 40.000€, introducirlo en el mercado nacional. Fase concluida.

FASE II: una vez afincado en el mercado nacional si todo va bien, iniciar exportación a países donde la cosmética natural tiene buena aceptación, como Italia, China y Rusia. Iniciar una primera ronda de inversión según las necesidades.

FASE III: contemplar la posibilidad de utilizar el **SHA® lyophilized** como uso interno. Iniciar una segunda ronda de inversión.

FASE IV: Ofrecer Lycolab como empresa de liofilización a terceros.

Nuestro reto futuro es ser un referente como productores de colágeno natural en el mercado internacional.

Ser los proveedores de referencia, que cuando piensen colágeno natural digan Lycolab.

Queremos demostrar que se pueden hacer las cosas de otra manera, que desde lo más sencillo se pueden abordar los problemas más complejos con la ayuda de las nuevas tecnologías en un nuevo escenario en el que todos ganemos.

¿POR QUÉ SOCIEDAD LABORAL? ¿QUÉ VENTAJAS TIENE PARA VOSOTROS SER SOCIEDAD LABORAL?

La primera forma jurídica que valoré fue la de autónomo es insegura ya que respondes con tu patrimonio y es difícil separar lo personal de lo laboral.

Además la forma jurídica de sociedad laboral tienes más peso y fuerza de cara al mercado exterior y como imagen para otras empresas, y frente a la forma de sociedad limitada es más barata y flexible y permite incorporar socios de manera más ágil.

¿QUÉ PAPEL HA JUGADO ASLE PARA VUESTRA EMPRESA?

Asle ha sido un oasis dentro del desierto de emprender, nos ha ayudado a dar forma al proyecto dándole una forma jurídica y ayudándonos a constituirnos como empresa. Nos ha facilitado toda la información necesaria y aconsejado en todo momento cual es lo que más nos conviene.

La forma jurídica fue una propuesta de Vega y ha sido todo un acierto, porque nos ha permitido beneficiarnos de unas subvenciones que de otra manera nos las hubiéramos tenido, como es la sociedad laboral.

Nos asesoran e informan de todo en todo momento y están muy bien relacionados y eso siempre es un punto a favor.

Pero además es una forma jurídica que nos gusta y nos identificamos mucho con esa manera de funcionar.

La ventaja es la solidez de cara al mercado. Cuando nos presentamos como una SLL la gente no la suele conocer y te pregunta. Al principio todo cuesta mucho y cualquier ayuda viene muy bien

INDARLAN SOCIEDAD LABORAL: NO HAY UNA FIESTA SIN ELLOS

L.R.



Hoy nos ponemos en contacto con Javi Segura, gerente de INDARLAN, y principal artífice del proceso de reconversión de su empresa hacia sociedad laboral para que nos hable de la empresa que constituyeron, de su actividad y de sus retos.



“entendemos que en el futuro las inquietudes, tanto de ahorro energético como de respeto con el medio ambiente van a marcar la pauta del sector de eventos, así como la oferta de un servicio integral”

1.- ¿Qué nos puedes contar de Indarlan: Cuál es vuestro producto, a quién va dirigido, dónde está la empresa, cuántas personas sois?

Nuestra actividad consiste en la prestación de un servicio integral de alquiler, venta y tratamiento de aguas residuales que incluye, en su caso, la logística, montaje, mantenimiento y limpieza, mediante los siguientes productos:

- Camerinos.
- Módulos sanitarios.
- Aseos autolimpiables.
- Módulos obra.
- Vallas.
- Puntales, seguridad.

Estos productos van dirigidos principalmente al sector servicios, en especial al de eventos, al de la construcción, y cualquiera otro que pueda demandarlos puntualmente.

Nuestra empresa tiene su centro de trabajo en Mungia, Bermeo Bidea nº 5.

Contamos en la actualidad con una plantilla de 24 trabajadores que, a su vez, puede incrementarse sustancialmente en la campaña de verano.

2.- Cómo visualizáis el futuro de vuestro negocio, cuál creéis que va a ser su evolución?

Entendemos que en el futuro las inquietudes, tanto de ahorro energético como de respeto con el medio ambiente van a marcar la pauta del sector de eventos, así como la oferta de un servicio integral tal y como definimos anteriormente. Será clave una eficiente gestión logística y de servicio mediante un personal proactivo y eficaz.

3.- Tenéis competencia? ¿Cuál es vuestra ventaja competitiva?

Efectivamente tenemos competencia en todos los productos que comercializamos, ello nos supone estar “despiertos” y buscar siempre la manera de diferenciarnos.

De la misma forma que nosotros tenemos respeto por nuestra competencia, entendemos que ellos también lo tienen para con nosotros dado que nuestro servicio integral, mediante un personal muy competente y unos productos de los cuales siempre buscamos cumplir con las normativas técnicas, además de una inquietud permanente por la innovación, nos avala en los festivales, fiestas y celebraciones de todo tipo en las que participamos con nuestros productos.

4.- ¿Cuándo, cómo y por qué hicisteis Sociedad Laboral?

Nos incorporamos a las sociedades laborales como consecuencia del cierre de la anterior empresa donde veníamos desarrollando nuestra actividad profesional. Esto sucedía en diciembre de 2014 y nuestra incorporación como sociedad laboral en junio de 2015.

Dentro de las distintas posibilidades que se planteaban al conjunto de los trabajadores, sin duda, la que más nos satisfizo fue la de ASLE, puesto que nos planteaba la posibilidad de constituirnos como empresa laboral previo paso por la ejecución de un Plan de Viabilidad, Plan que, una vez elaborado, nos abrió la posibilidad de una nueva forma de negocio, con un estilo diferente y con una selección de aquellos productos que se ajustaban a los cambios de mercado que se habían producido. Decidimos aprobarlo mayoritariamente y lanzarnos a la aventura de nuestra empresa.

5.- Conocíais la figura de la Sociedad Laboral?

Solamente la conocíamos de “oídas”, pero no teníamos referencias concretas.

6.- Cómo lleváis eso de ser propietarios y trabajadores al mismo tiempo?

A decir verdad, no hay una tensión añadida por tener ambas funciones, cada uno de nosotros acepta su papel como trabajador en la empresa, con la asunción de sus responsabilidades laborales y ese otro, cuando se trata de formar parte de los órganos de gobierno de la sociedad asumiéndolo también con naturalidad en esta otra condición de socio.

7.- Qué es lo mejor de ser Laboral y qué es lo que cuesta más?

Lo mejor es el grado de implicación, no se trata de trabajar en una empresa más, sino que estamos trabajando en nuestra propia empresa.

Lo que más cuesta es la asunción de las “otras responsabilidades” como socio laboral, sobre todo aquellas que tienen que ver con la entrega de garantías financieras personales.



8.- Qué papel juega para vuestra empresa ASLE como asociación?

ASLE es para nosotros como un “paraguas” protector del carácter de empresa laboral, desde la ejecución del plan de viabilidad, el posterior inicio de la actividad, la elaboración del contrato de sociedad, su apoyo a la gestión en momentos puntuales, hasta el apoyo institucional que nos puede ofrecer.

9.- Quieres añadir alguna cosa más?

Si, decir que este proyecto de INDARLAN ha merecido la pena, y que estamos orgullosos de lo que hemos conseguido y hasta donde hemos llegado, y que deseamos continuar durante mucho más tiempo como empresa laboral.

POR MÍ Y POR TODOS MIS COMPAÑEROS

En UNICEF trabajamos para
que todos los niños y niñas
tengan los mismos derechos.

**Tu empresa puede
ayudarnos.**

NIGATIK ETA NIRE LAGUN GUZTIENGATIK

UNICEFen haur guztiek
eskubide berdinak izan
ditzaten lanean dihardugu.

**Zure enpresak
lagun gaitzake.**

**Pide más información
Informazio gehiago eskatu
paisvasco@unicef.es
944 244 855**

unicef 

Hacemos que las cosas sucedan
Gauzak gertatzea ahalbidetzen dugu

POR MÍ Y POR TODOS MIS COMPAÑEROS

UNICEF Comité País Vasco



© UNICEF

¿Quién no ha pronunciado la frase “¡Por mí! ¡Y por todos mis compañeros!” y se ha sentido feliz y orgulloso de “salvar” a todos sus compañeros y compañeras? Probablemente sea una de las primeras frases solidarias que aprendemos jugando. Sin embargo, ahora, a través de UNICEF, podemos ir más allá del ocio e intentar cambiar las reglas del juego en la vida real de muchos niños, niñas y adolescentes. Porque en UNICEF hacemos que las cosas sucedan. Y en este año en que se cumplen 30 años desde que se aprobara la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), el tratado internacional de derechos humanos más ratificado de la historia, más que nunca.

Podemos conseguir que ningún niño o niña tenga que recorrer todos los días los 10 kilómetros que separan su pueblo del pozo más cercano. Podemos cambiar la realidad de muchos niños y niñas que han tenido que ver cómo bombardearon su escuela o cómo morían algunos de sus familiares. Y es que millones de niños y niñas en todo el mundo necesitan que alguien se levante y ponga la mano en el muro de la solidaridad para cambiar sus



© UNICEF

vidas. Y cada uno de nosotros, como persona, empresa, institución o medio de comunicación puede aportar su granito de arena. Aunque hay cifras que van mejorando, aún nos queda mucho camino por recorrer y apoyo que ofrecer:

- 15.000 niños y niñas mueren cada día antes de cumplir 5 años por causas que se pueden prevenir con medidas muy sencillas como vacunas, agua potable o una alimentación adecuada. Vacunar a los niños y niñas salva la vida de entre 2 y 3 millones de niños y niñas cada año.
- 58 millones de niños y niñas en edad escolar primaria no pueden ir a la escuela por diferentes razones, la mayoría de ellas vinculadas a la pobreza. Y la mitad de los niños y niñas refugiados de todo el mundo no va al colegio. Esta situación les aleja de la posibilidad de tener un futuro mejor y salir de la precariedad.
- Más de 28 millones de niños y niñas se han visto obligados a huir de sus hogares a causa de la violencia y 73 millones trabajan cada año en las condiciones más extremas. 650 millones menores de 16 años carecen de certificado de nacimiento.

En UNICEF llevamos más de 70 años trabajando incansablemente para conseguir que el mundo sea un lugar mejor para todos los niños y niñas. La labor de UNICEF salva cada año millones de vidas, lleva cada vez más niños y niñas a la escuela, protege a los niños y niñas más vulnerables contra cualquier forma de abuso o violencia, y ofrece esperanza y oportunidades a millones de niños, niñas y adolescentes. El objetivo de la iniciativa 'Por Mí y por Todos Mis Compañeros' es recaudar fondos para nuestros programas a favor de la infancia en los países en vías de desarrollo, programas de acceso a agua y saneamiento, vacunación, salud, educación y protección.

Una iniciativa que apela sin duda al trabajo en equipo, a sumar esfuerzos unos y otros a favor de "mis compañeros" que son, en definitiva, todos los niños y las niñas que se verán beneficiados por lo recaudado entre todas las personas, empresas e instituciones, contribuyendo también a aumentar el sentido de equipo y orgullo de pertenencia.

LA ABOGADA RESPONDE

Olatz Jaureguizar



PREGUNTA
¿Cuáles son los criterios que aplica la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a la hora de aplicar la exención de cotización de las dietas?

RESPUESTA

Con carácter general y siempre que se observen ciertos aspectos legales, las dietas no cotizan a la Seguridad Social. Como quiera que están siendo objeto de especial vigilancia por parte de la Inspección de Trabajo, resulta interesante conocer tanto los requisitos exigidos por la ley, como los criterios aplicados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para declarar su exención de cotización.

Requisitos legales:

La finalidad y objetivo de las dietas ha sido determinado por la jurisprudencia, en el siguiente sentido: las dietas por gastos de estancia y manutención son una percepción económica de carácter extra salarial (no tienen la consideración de salario) cuya finalidad es **“compensar al trabajador por los gastos”** que tiene que realizar por comidas o alojamiento como consecuencia de llevar a cabo su trabajo fuera de su centro o lugar de trabajo habitual. Desde un punto de vista legal, conforme al **artículo 23.2.A.a) del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre**, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, dicho concepto no cotiza, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que exista un desplazamiento del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo.
- Que el desplazamiento se produzca para realizar su trabajo en un municipio distinto al de su centro de trabajo y al de su residencia.
- Que los gastos estén exentos de tributar en el IRPF conforme a la normativa fiscal.

La modalidad o sistema utilizado por la empresa para compensar los gastos de manutención y estancia resulta irrelevante a efectos de la exención, siendo indiferente si los abona directamente al establecimiento de hostelería, si los adelanta al trabajador o si utiliza fórmulas como el ticket restaurante.

Por otra parte, aun cuando las dietas estén contempladas en el convenio colectivo sectorial que corresponda, no implica sin más que las cantidades satisfechas respondan a circunstancias indemnizatorias y que queden exentas. Para que pueda aplicarse la exención, debe existir un desplazamiento que cumpla los aspectos indicados anteriormente.

Teniendo en cuenta que la normativa de Seguridad Social se remite a la normativa fiscal para determinar los términos, el alcance y la cuantía máxima exenta de cotización, conviene prestar atención al **Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas**, cuando regula

los supuestos en los que los gastos que se conceptúan como dietas no tributan en el IRPF, puesto que es la norma reguladora y de referencia en este tema concreto. Así conforme al **artículo 9.A 3)** del Reglamento de IRPF estatal, las dietas están exentas de tributar en el IRPF de la persona perceptora, siempre que:

- la empresa pueda acreditar la realidad del desplazamiento (su fecha, los motivos, el lugar, etc.),
- dicho desplazamiento no exceda de nueve meses,
- y que las cuantías abonadas no excedan de los siguientes límites

Tipo de gasto	En España	En el extranjero
De estancia	Los que se justifiquen (*)	
De manutención (**)		
Con pernocta	53,34 €	91,35 €
Sin pernocta	26,67 €	48,08 €

* En el caso de conductores de vehículos dedicados al transporte de mercancías por carretera, no precisarán justificación en cuanto a su importe los gastos de estancia que no excedan de 15 euros diarios, si se producen por desplazamiento dentro del territorio español, o de 25 euros diarios, si corresponden a desplazamientos a territorio extranjero.

** En el supuesto de que los gastos de manutención excedan de los topes máximos indicados, el exceso tributa y, en consecuencia, también cotiza a la Seguridad Social.

Criterios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

I. Desplazamiento fuera del centro de trabajo: la dieta estará exenta de cotización a la Seguridad Social, siempre que se abone cuando el trabajador se desplace a una localidad distinta de la que constituye su centro de trabajo. Por tanto, debe existir un lugar de origen de la prestación de servicios y un lugar real adonde la persona trabajadora se desplace para trabajar, (así se recoge en Resolución No Vinculante de la Dirección General de Tributos 0848-97). En consecuencia y, a efectos de Inspección de Trabajo:

- El centro de origen a tener en cuenta será aquel en el que **esté adscrito el/la trabajador/a y no la empresa**. Es decir, resulta indiferente dónde se encuentren las dependencias u oficinas de la empresa o su domicilio social, lo que cuenta es el centro habitual de trabajo de la persona trabajadora.
- Constituye un fraude de ley pactar en el contrato laboral, que el centro de trabajo va a ser uno concreto, para luego destinar a la persona trabajadora a otro u otros centros y simular así que se produce un desplazamiento a efectos de pagarle dietas exentas.

Como hemos indicado más arriba, habida cuenta de que existe una remisión genérica desde la normativa laboral a la normativa fiscal, cabe entender que la **forma de justificar la exención** en la cotización **correspondiente a los gastos de manutención, también es la que se establece en la normativa del IRPF**. Y según este

impuesto, **basta con justificar el desplazamiento a un municipio distinto, sin que sea necesario justificar nada más.**

Sin embargo, **desde Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, algunos Inspectores consideran necesario justificar el gasto efectivamente realizado, de forma que **si la empresa abona una cantidad a tanto alzado y no se justifica que se ha gastado en manutención** (aun justificándose el desplazamiento), **dicha dieta queda sujeta a cotización.**

Si la empresa abona cantidades idénticas mensualmente o durante un período prolongado de tiempo (muchos meses), con carácter general existirá un indicio de que se trata de una falsa dieta, si bien, si realmente ha existido un desplazamiento y éste se justifica, podrá defenderse la exención.

II. Naturaleza temporal: la dieta debe tener un carácter temporal ligado a la necesidad de desplazarse fuera del lugar habitual de trabajo, lo que implica que:

- Si el trabajador presta sus servicios en **dos o más centros de trabajo de forma continuada** (ya sea a la vez en la misma jornada o en días alternos), cada uno de esos centros será su lugar de trabajo. Así pues, **si cambia continuamente de centro, no existe un desplazamiento temporal ni derecho a percibir la dieta exenta.**
- Si se desplaza al trabajador por un **período continuado superior a nueve meses, las dietas no se exceptuarán de cotización ni de tributación**, conforme al Reglamento de IRPF estatal, considerándose que no existe un desplazamiento sino un traslado, por lo que se pierde la vinculación con el centro habitual anterior.

III. Desplazamiento y permanencia durante más de nueve meses: a efectos del cómputo de los nueve meses exigidos por la normativa fiscal para no aplicarse la exención, no se descontará el tiempo de vacaciones disfrutado, ni los períodos en incapacidad temporal, ni cualquier otra circunstancia que no implique alteración del destino del trabajador. En estos casos:

- Si se desplaza a la persona trabajadora durante un tiempo a otro municipio, luego regresa a su centro habitual y al cabo de un tiempo se la vuelve a desplazar a ese mismo municipio, **se inicia en ese momento nuevamente el cómputo de los nueve meses** (Resolución Vinculante de la Dirección General de Tributos V0206-16).
- Si está previsto que el desplazamiento dure más de nueve meses, existe obligación de cotizar y de retener desde el principio. Ahora bien, si en el momento de desplazar a la persona trabajadora no era previsible que su desplazamiento fuera a durar más de nueve meses y en consecuencia se le abonaron las dietas exentas, dichas dietas estarán sujetas a cotización e IRPF **a partir del momento en que sea previsible que se va a superar dicho plazo** (Resolución No Vinculante de la Dirección General de Tributos 0611-01).

IV. Destino en el extranjero: en el supuesto de que el desplazamiento se produzca al extranjero y que **dure más de nueve meses**, la propia normativa fiscal prevé que **toda la retribución extra que se satisfaga** a la persona trabajadora por el tiempo que esté en el extranjero (lo que exceda del salario que percibiría en España) **estará exenta de tributar** en el IRPF, con lo que, en consecuencia, **tampoco cotizará** a la Seguridad Social.

V. Particularidades en ciertos contratos temporales:

a. Contrato de obra o servicio: en el caso de que una empresa tenga personas trabajadoras contratadas, en virtud de un contrato de obra o servicio, cuyo **objeto sea realizar una actividad en un centro diferente al de la empresa y al del municipio del afectado, las dietas que le abone cotizan y tributan**. Ello se debe a que se considera que dichos trabajadores no deben desplazarse, por cuanto que **el lugar de la obra es el lugar en el que han sido contratados de forma específica** (Resolución Vinculante de la Dirección General de Tributos V2993-13).

Por el contrario, las personas trabajadoras empleadas en centros móviles o itinerantes sí pueden aplicarse la exención respecto de las dietas.

b. Fijo de obra: las dietas abonadas a personas trabajadoras fijas de obra contratadas **en el sector de la construcción tampoco resultan exentas**, aunque el convenio prevea su abono (por los mismos argumentos indicados en el supuesto del contrato de obra o servicio), **excepto si**, en algún momento, el trabajador **se desplaza desde el centro de trabajo donde se ubica la obra para la que fue contratado hacia otras obras**.

Sin embargo, existen **pronunciamientos judiciales** contrarios al criterio general que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social mantiene en los contratos por obra o servicio, donde se ha reconocido la posibilidad de dietas exentas de cotización y tributación en caso de contratos de obra. Así se pronuncian las Sentencias del Tribunal Supremo de 17 de julio de 1992 y de 16 de junio de 2017 y las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Valencia de 21 de octubre de 2005, de 31 de mayo de 2006 y de 6 de febrero de 2013.

PREGUNTA

¿Se puede obligar a jubilarse a una persona trabajadora que cumple los requisitos para acceder a la jubilación ordinaria?

RESPUESTA

Con carácter general, **el acceso a la jubilación es un derecho de la persona trabajadora**, siendo ésta quien decide de forma voluntaria jubilarse cuando reúne los requisitos para ello.

Hemos de recordar que la reforma laboral ocurrida en el 2012, entre otras cuestiones, declaró nulas las cláusulas de los convenios colectivos que posibilitaban la jubilación forzosa, siempre que el trabajador cumpliera con la edad ordinaria legal de jubilación.

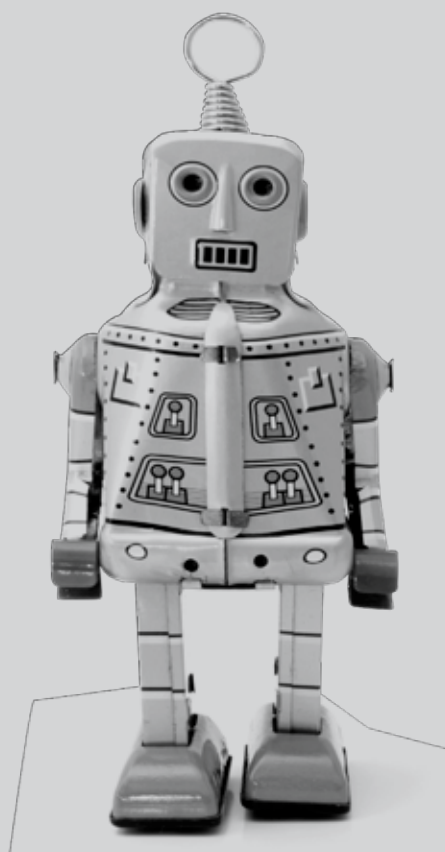
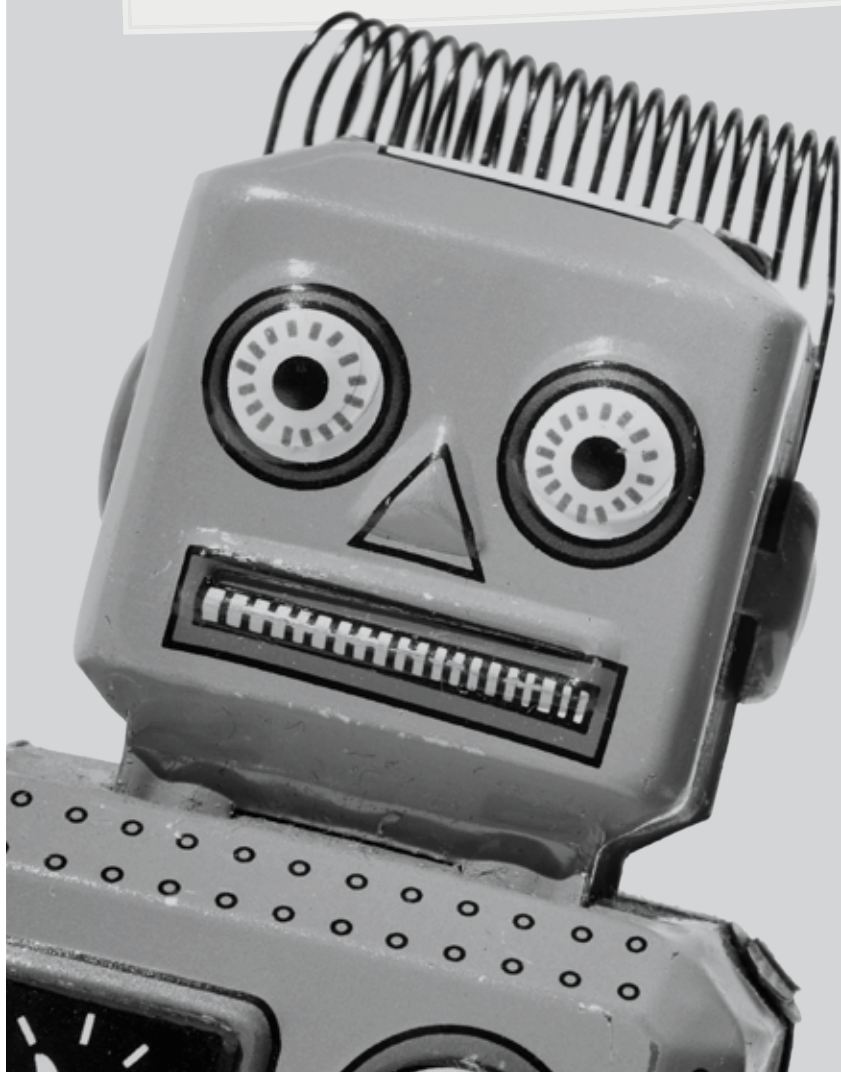
Sin embargo, **desde el 1 de enero de 2019**, conforme a la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, modificada por el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, **nuevamente se admite la posibilidad de que los convenios colectivos establezcan cláusulas de jubilación forzosa**, que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, **siempre que se cumplan los siguientes requisitos:**

- La persona trabajadora afectada tenga **derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación** en su modalidad **contributiva**.
- La medida **deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo** expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la **transformación de contratos temporales en indefinidos**, la **contratación de nuevas personas trabajadoras**, el **relevo generacional** o **cualesquiera otras** dirigidas a favorecer la calidad del empleo.

PROGRAMA **MAKINA BERRIA**

MAKINA BERRIA
PIDE TU PRÉSTAMO O LEASING

6^a
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