

Revista mensual | 21 de julio de 2022 | N°80

País Vasco

elEconomista.es

MERCEDES VITORIA 'SE RINDE' A LA INVERSIÓN DE 1.200 MILLONES Y ACUERDA SU CONVENIO A 2026

El 57% de la plantilla pone fin a la conflictividad
y asegura un futuro competitivo para la fábrica

TOMÁS ARRIETA, PRESIDENTE DEL CRL

**"HAY QUE JUGAR CON
LOS TIEMPOS PARA
CONTENER LA INFLACIÓN"**





En Portada | P4

Mercedes Vitoria pacta un convenio y acerca la inversión de 1.200 millones

El 57% de la plantilla pone fin a la conflictividad laboral y asegura un futuro competitivo para la fábrica alavesa, que opta a una plataforma de nuevos vehículos eléctricos.



Entrevista | P18

Tomás Arrieta, presidente del Consejo de Relaciones Laborales

“Hay que jugar con los tiempos para mantener el poder adquisitivo y contener la inflación”.



Industria | P12

Iberdrola aporta 1.800 millones a la economía vasca

Realizó contrataciones y compras a 500 proveedores por 1.000 millones y su impacto fiscal en Euskadi rozó los 500 millones.



Innovación | P28

El programa de aceleración BIND 4.0 suma ya 70 empresas tractoras

La plataforma de innovación abierta ha abierto la séptima convocatoria de su programa de aceleración de *startups* innovadoras, con plazo hasta el 8 de septiembre.

La Contra | P42

BBK Klima, el camino para llegar a ser una sociedad más sostenible

La Fundación BBK ha abierto un centro de educación ambiental en la Reserva de la Biosfera de Urdaibai para concienciar y fomentar estilos de vida sostenibles.

Ferias | P22

La Bial de máquina-herramienta deja más de 51 millones de impacto

Tras cuatro años de espera, esta feria atrajo a 1.400 expositores y 35.000 visitantes que dejaron 50 millones en el territorio.

Edita: Editorial Ecoprensa S.A.

Presidente Editor: Gregorio Peña.

Vicepresidente: Clemente González Soler. Director de Comunicación: Juan Carlos Serrano.

Director de elEconomista: Amador G. Ayora

Coordinadora de Revistas Digitales: Virginia Gonzalvo Directora de elEconomista País Vasco: Maite Martínez

Diseño: Pedro Vicente y Cristina Fernández Fotografía: Pepo García Infografía: Clemente Ortega Tratamiento de imagen: Dani Arroyo



Un acuerdo magnífico para el sector vasco de automoción

El sector vasco de automoción respira un poco más tranquilo tras conocerse el acuerdo alcanzado sobre el convenio laboral de Mercedes Vitoria, debido al peso específico que tiene la actividad de la multinacional alemana en la economía de Euskadi y por sus relaciones con otros sectores industriales y de servicios avanzados; además, esta aprobación del convenio es especialmente positiva en esta ocasión para la industria automovilística por lo que traerá detrás.

El 57% de los trabajadores de la planta alavesa ha avalado las condiciones pactadas que aseguran la viabilidad de la actividad para las próximas décadas. Y es que, con esta aceptación de más de la mitad de los 5.000 trabajadores de la fábrica de Vitoria, se da vía libre a la llegada de una mega inversión superior a los 1.200 millones que transformará las instalaciones y las hará competitivas de cara al futuro.

■
Los 1.200 millones de inversión transformarán Mercedes Vitoria e impulsarán el cambio en toda la industria vasca

De esta manera, se cierra un periodo de alta conflictividad, con varias jornadas de huelgas y movilizaciones que ponían en serio peligro esa inyección económica, y se abre una puerta hacia un futuro sereno y de largo recorrido para la planta alavesa.

El plan estratégico presentado por la dirección de Mercedes-Benz Vitoria señala que esa inversión es clave en la transición hacia la movilidad sostenible. Se ampliarán las instalaciones alavesas para duplicar producción y se fabricarán nuevos modelos de vehículos eléctricos y sostenibles.

■
Esta inversión en Vitoria es, asimismo, importante para la participación de la planta de Mercedes en 'Basquevolt', la alianza empresarial e institucional para la creación de una fábrica de baterías en Euskadi.

Así, los 1.200 millones de inversión transformarán Mercedes Vitoria y supondrán un gran paso para la transformación de toda la industria del automóvil vasca. Por esta razón, el lehendakari Iñigo Urkullu viajó a Alemania para reunirse con el CEO de Mercedes Benz Vans, conocer los planes para la planta y mostrar la capacidades tecnológico-científicas de Euskadi para desarrollar la inversión.

El compromiso de Euskadi con este proyecto va más allá y se ha firmado un 'Memorándum de Entendimiento', entre el Gobierno Vasco, la Diputación Foral de Álava y Mercedes-Benz Vitoria, con el propósito de establecer el entorno que requiere el desarrollo y fortalecimiento de la electrificación del transporte, la digitalización y la sostenibilidad. Además, se abren ámbitos de colaboración como la I+D+i, el talento, y la industrialización y el fortalecimiento de las bases proveedoras locales. Sin duda, una inversión de 1.200 millones lo merece.



Trabajador de Mercedes en la planta de Vitoria (Álava). eE

Mercedes Vitoria pacta un convenio que atraerá 1.200 millones a la fábrica

Tras año y medio con la negociación paralizada y nueve jornadas de huelga, el 57% de la plantilla de Mercedes Benz Vitoria ha aceptado un preacuerdo para un convenio a 2026. Este pacto pone fin a la conflictividad y acerca una inversión millonaria que transformará la planta hacia el vehículo eléctrico.

Maite Martínez.

La planta de Mercedes Benz ubicada en Vitoria (Álava) tiene todas las papeletas para recibir una inversión de más de 1.200 millones de euros que asegurará su futuro para las dos próximas décadas. Más ahora, que sus trabajadores han aceptado la firma de un convenio a 2026 que da estabilidad para ejecutar esa inyección económica y que pone fin a la conflictividad laboral que ha vivido la fábrica en los últimos meses. Un futuro para sus más de 5.000 trabajadores y para los miles de empleos que conforman la cadena de proveedores del fabricante alemán en Euskadi y en el resto de España.

La multinacional con sede en Stuttgart está inmersa en un plan de transformación enfocado hacia la electrificación. Su gama de vehículos de lujo también afronta un cambio en este sentido y ahora el objetivo es hacer lo mismo con la producción de su segmento 'Vans', donde la fábrica de Vitoria es líder europea en estas furgonetas.

Nuevos vehículos eléctricos

El plan estratégico presentado por la dirección de Mercedes-Benz Vitoria conlleva una inyección económica superior a los 1.200 millones, que es clave en la transición hacia la movilidad sostenible. Esa inversión, que tendrá como destino la fabricación de vehículos eléctricos en las instalaciones alavesas, se ejecutará a largo plazo con el objetivo de duplicar la capacidad de producción.

Una parte de la dotación servirá para prolongar la vida del modelo actual de combustión y su renovación y la mayor parte se orientará a la fabricación de nuevos modelos, ya sean vehículos eléctricos o

de otras energías sostenibles. En esta línea, Mercedes Vitoria forma parte de *Basquevolt*, la alianza empresarial e institucional para la creación de una fábrica de baterías en Euskadi.

La planta alavesa, en la que se fabrican las furgonetas *Clase V* y *Vito*, es una de las más competitivas del grupo automovilístico.

Cuando la dirección de Mercedes Vitoria, en manos de Emilio Titos, anunció la inversión fue cuestionada por los comités de empresa al llevar implícita una serie de contraprestaciones: el fabricante exigía 'flexibilidad laboral' para adaptar la producción a los nuevos retos y modelos. A esta petición se unía que la instalación tenía paralizada la negociación sobre su convenio colectivo desde hace un año y medio.

El grupo alemán está inmerso en una estrategia de transformación enfocada a la electrificación

La reacción por parte de los trabajadores fue la convocatoria de huelgas, con el fin de no perder poder adquisitivo. Tras varias jornadas de movilizaciones, la dirección alcanzó un preacuerdo con UGT, CCOO, PIM y Ekintza con vigencia 2021-2026, que no incluye la sexta noche de trabajo, garantiza más de 400 contratos indefinidos y recoge un incremento consolidado de un 6% en 2022 y un 2,25% los siguientes años. Este preacuerdo es el que ha sido ratificado por el 57% de los trabajadores, aunque no contaba con el apoyo de ELA, LAB Y ESK.

Desde la dirección ya se informó que, si no se alcanzaba un acuerdo sobre el convenio, el proyecto millonario no llegaría a Vitoria y las inversiones se re-

Huelga de empleados de Mercedes Vitoria en defensa del convenio.
Europa Press





Directivos de Mercedes Benz reciben al Ejecutivo vasco en la sede de la multinacional en Alemania. Irekia



Arantxa Tapia, Iñaki Etorri y Emilio Titos. Irekia



El lehendakari, en su visita a Stuttgart. Irekia

ducirían a 230 millones, limitadas al mantenimiento de las instalaciones para poder seguir fabricando los modelos que produce en la actualidad. Con el pacto logrado se da estabilidad a la fábrica alava y se facilita la llegada de los 1.200 millones que avalan el futuro de la actividad a largo plazo.

Mercedes Vitoria asegura que con este acuerdo "se habilita una inversión que nunca hemos tenido en nuestra fábrica y que servirá para su transformación en una fábrica sostenible". Además, adelanta que se recibirá una plataforma de vehículo eléctrico para liderar el mercado y ofrecer la última tecnología, ya que Vitoria tiene actualmente una plataforma que ofrece un vehículo eléctrico de segunda generación.

Transformación de todo el sector

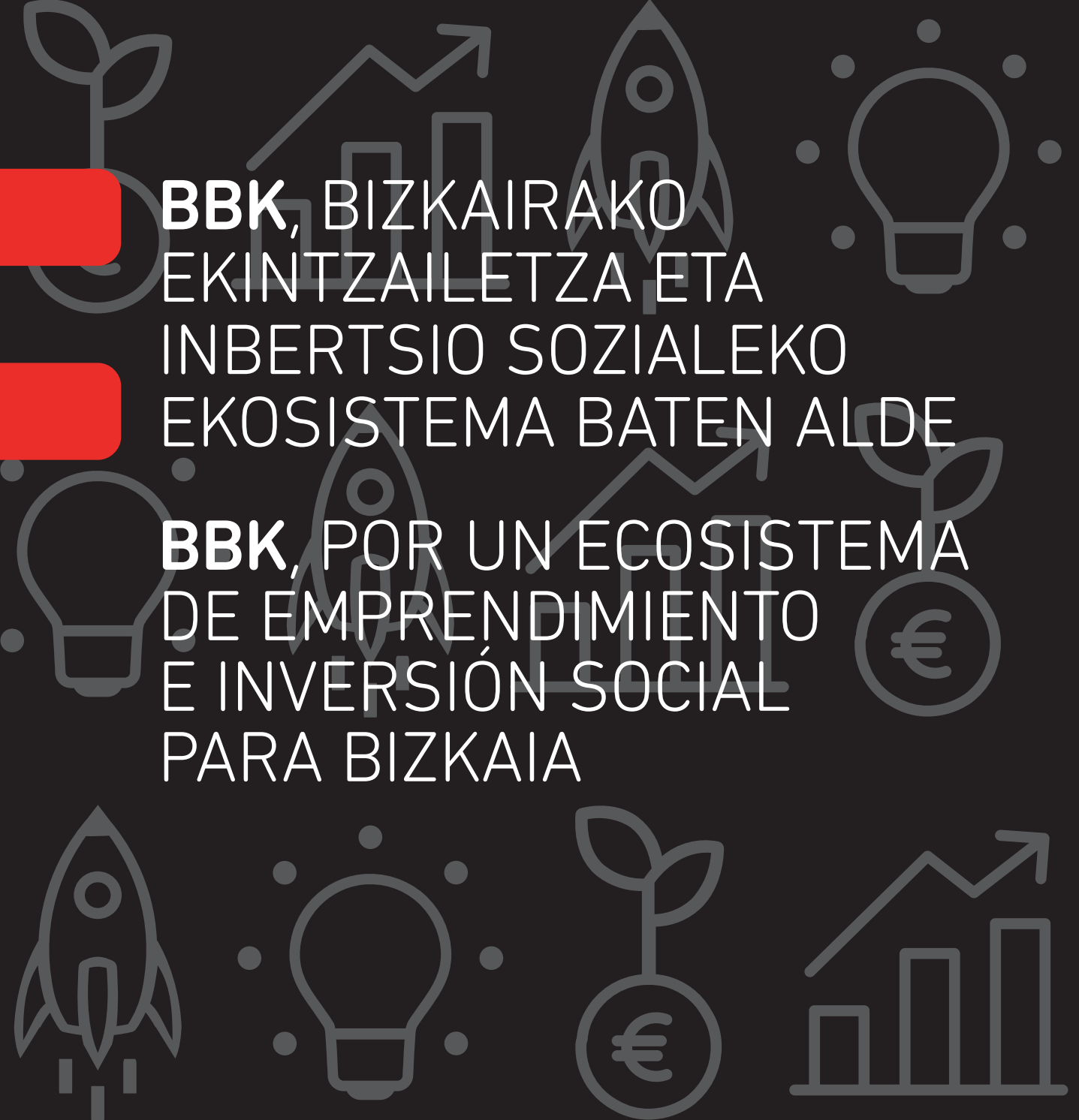
El sector de la automoción es uno de los más competitivos e innovadores de Euskadi y tiene una gran relevancia para la economía vasca, debido a su propio peso y por sus relaciones con otros sectores industriales y de servicios avanzados; también destaca por su intensa actividad internacional. Así, las

inversiones previstas por Mercedes-Benz para Vitoria supondrán un gran paso para la transformación de toda la industria del automóvil vasca.

Por esta razón, el lehendakari Iñaki Etorri viajó a Alemania para reunirse con el CEO de Mercedes-Benz Vans, conocer los planes para la planta de Vitoria -que necesitará ampliar sus instalaciones- y mostrar la capacidades tecnológico-científicas de Euskadi para desarrollar la inversión.

Previamente a ese viaje, se procedió a la firma de un 'Memorándum de Entendimiento', entre el Gobierno Vasco, la Diputación Foral de Álava y Mercedes-Benz Vitoria.

Con una duración de cuatro años, el propósito del compromiso es establecer el entorno que requiere el desarrollo y fortalecimiento de tres áreas estratégicas: la Electrificación del Transporte, la Digitalización y la Sostenibilidad, en las que se identifican, además, diferentes ámbitos de colaboración como la I+D+i, el talento, y la industrialización y el fortalecimiento de las bases proveedoras locales.



BBK, BIZKAIRAKO
EKINTZAIETZA ETA
INBERTSIO SOZIALEKO
EKOSISTEMA BATEN ALDE

BBK, POR UN ECOSISTEMA
DE EMPRENDIMIENTO
E INVERSIÓN SOCIAL
PARA BIZKAIA



Tontxu Campos
Dr. CCEE y Empresariales.
Director del Executive MBA-DBS

El retorno del liderazgo humanista emprendedor

Vivimos en un entorno complejo. Cuando intentábamos sobreponernos a la crisis humana y económica de una pandemia inimaginable (para los países desarrollados), la invasión de Ucrania por parte de Rusia, además de la pérdida de vidas humanas, acrecienta la crisis económica por la escasez de materias primas y fuentes de energía. Los gurús nos indican que hemos pasado de un entorno VUCA (volátil, incierto, complejo y ambiguo) a un entorno BANI (quebradizo, ansioso, no lineal e incomprensible); entre medio, algunos sabemos que *Oxford Executive Education* acuñó TUNA (Turbulento, Incierto, Novedoso y Ambiguo). En fin, diferentes términos para comunicar que en Gestión (y seguramente en todos los ámbitos de la vida) "lo que servía ayer, hoy ya no sirve", o "lo que recetábamos ayer, hoy no funciona".

Además de lo poco que hemos aprendido los seres humanos para zanjar pacíficamente nuestras desavenencias políticas, lo que deja entrever esta preocupación por definir el entorno es que la Escuelas de Negocio hemos formado para gestionar las organizaciones en entornos de certidumbre y no en entornos que cambian rápidamente. Es la base de la Planificación Estratégica: apalancándonos en el *know how* acumulado, analizamos el entorno y proyectamos nuestra acción futura en base a unos objetivos que consideramos adecuados para las personas y recursos materiales de los que disponemos.

¿En qué se traduce en la práctica esta carencia formativa para gestionar en condiciones de incertidumbre? Yo diría que en una parálisis para tomar decisiones; a los que les va mal porque no saben cómo salir del atolladero y a los que les va bien, porque "juegan de forma conservadora" y en lugar de tirar del ecosistema, se repliegan a la espera de tiempos mejores. Y, ¿qué podemos hacer? Mi propuesta es acudir a "los clásicos" más modernos y aprovechar todo lo que hemos aprendido hasta ahora. En DBS hacemos un recorrido por el avance del pensamiento en gestión y organización, desde quienes buscaban una solución ideal y unívoca para todas las organizaciones (*one solution fits it all*) a quienes formularon un enfoque contingente (cada solución lo es para un contexto determinado), pasando por los autores actuales. Pues bien, ya en 1964, Bennis y Slater, publicaron un opúsculo que en castellano se traduciría como *La Sociedad temporal*, en



el que se esforzaban por analizar cómo sería la sociedad futura. Adivinen cómo comenzaba un crítico famoso del *New York Times* (C. Poore) su comentario de la obra: "Vivimos en la que puede ser definida como la Época Karate. Un asalto rápido y mortal puede dejar a una persona, una universidad, un régimen o una nación retorciéndose en la agonía". ¿Les suena familiar?, ¿verdad?

Un año antes (1963), Emery y Trist presentaban en un Congreso Internacional de Psicología una ponencia sobre *La textura causal de los entornos organizativos*, en el que distinguían cuatro posibles entornos de acuerdo con su grado de complejidad: el entorno apacible, el entorno apacible estructurado, el entorno reactivo-perturbado y el entorno turbulento. Como vemos, la preocupación por el tipo de entorno al que se enfrentan las organizaciones no es, en absoluto, reciente y tampoco, las reflexiones de cómo enfrentarnos a cada uno de ellos.

En un entorno apacible, la táctica y la estrategia se confunden; en el segundo entorno, la planificación estratégica se diferencia de la táctica; en el entorno reactivo-perturbado, como todas las organizaciones pueden saber lo que las demás saben, aparecen los tres niveles clásicos: Estrategia, Táctica y Operaciones, pero, ¡Ay!, en el entorno turbulento, la Estrategia no sirve de nada, porque no podemos definir el futuro, y, en consecuencia, no podemos aprovechar toda la información/experiencia acumulada en el pasado. Y, en este contexto turbulento, ¿qué nos puede guiar? La receta es contundente: los valores de la organización. Ahora, hablaríamos del Propósito de la Organización (lo que tradicionalmente denominábamos Misión, Visión y Valores); eso que nos define como organización. Y estos Valores, este Propósito pone el énfasis en las personas, el mecanicismo repetitivo, los procesos ya no son tan útiles, porque solo valen cuando las cosas "se pueden hacer de la misma manera".



■

Las 'startups' son las organizaciones que más y mejor nos pueden ayudar a enfocar la gestión de las corporaciones actuales

■

Necesitamos organizaciones ágiles, con diseños adhocráticos (holocráticos, ahora), que se adapten al entorno y que evolucionen con él. Y, ¿cuáles son? Las *startups* (visitar la web del Emprendedor y Profesor de Emprendimiento en Silicon Valley, Steve Blank) son las organizaciones que más y mejor nos pueden ayudar a enfocar de forma adaptativa la gestión de las corporaciones actuales. Las *startups* no tienen historia (no pueden beneficiarse de su *performance* pasado) y trabajan en condiciones de recursos escasos; todo el equipo trabaja de forma adhocrática (hacen lo que saben hacer) en organizaciones más planas; buscan *insights* en el mercado, aprenden de lo que funciona y de lo que no, y su punto fuerte es el talento de sus componentes, que comparten una cultura, valores y propósito (algo podríamos aprender de ellas ante *la gran dimisión*).

Aunque admiro al gran pensador y hacedor, Max Weber, la burocracia, lo repetitivo no nos puede ayudar ahora (Gary Hamel lo repite desde finales del siglo pasado). Lo que nos hace falta es pasar de una mentalidad gestora a una emprendedora, transformando con (pequeños) equipos matriciales las organizaciones pesadas que hemos creado para funcionar en entornos estables. Hemos aprendido mucho de cómo gestionar organizaciones en entornos emprendedores, olvidémonos de la imagen pueril que tenemos del emprendimiento, lideremos personas con talento, que quieren construir un mundo mejor y saben cómo hacerlo. Seguramente no nos darán respuestas perfectas y repetitivas, pero sí soluciones que nos ayuden a salir de esta parálisis en la que nos encontramos.

Podemos esperar a que vengan tiempos mejores, pero ¿en qué nos ayudará eso? Todo coste en bienestar humano, aunque fuere mínimo, se me antoja insoportable. Es tiempo de asumir riesgos de forma responsable (apoyándonos en lo aprendido en emprendimiento), de tirar de quienes lo están pasando mal y de buscar soluciones que nos hagan avanzar hacia esa sociedad más justa, sostenible y solidaria. Volver a la edad oscura no es una opción. Necesitamos el *Retorno de la Fuerza*, la fuerza que se deriva de un liderazgo emprendedor humanista.

Tubos Reunidos eleva sus ventas un 125% y prevé retornar a beneficios para 2023

La reactivación del mercado en los últimos meses ha hecho que las ventas de Tubos Reunidos crezcan un 125%. Con estos datos, el fabricante de tubos prevé volver a beneficios en 2023.

Maite Martínez. Foto: Domi Alonso

Tubos Reunidos afronta el futuro con optimismo y prevé retornar a beneficios a lo largo del próximo 2023. Así lo afirmó el presidente del grupo vasco, Francisco Irazusta, en un encuentro previo a su Junta de Accionistas. Y es que a pesar del contexto de incertidumbre actual por la guerra en Ucrania, el incremento de los costes energéticos, de materias primas, de transporte y la consiguiente inflación que ya supera el 10%, Tubos Reunidos aprecia una reactivación del mercado. "Vienen años positivos para todo el sector energético, se necesita inversión y compensar la igualdad entre la oferta y la demanda. La demanda del sector energético no va a bajar", aseguró el presidente del grupo.

De hecho, según Irazusta, hasta mayo, el grupo acumula una cartera de pedidos superior a los 230 millones y sus ventas son un 125% superiores a las del mismo periodo del año anterior. Así, espera que la mejora se extienda al resto del ejercicio y confía en entrar en resultado neto positivo a lo largo del próximo 2023.

El pasado 2021, el fabricante vasco registró pérdidas por 64 millones de euros y desde febrero de este 2022 está generando beneficio bruto de explotación (*ebitda*) superior a los ocho millones.

Frenar la entrada de pedidos

Su estrategia ante esta coyuntura económica es "ser flexibles y ágiles a la demanda del mercado y tener una cartera basada en el corto plazo para minimizar el incremento de costes", explicó Carlos López de las Heras, director general de Tubos Reunidos. En este sentido, reconoce que "han tenido que rechazar pedidos, porque era imposible prever la evolución del precio de mercado y los costes futuros".

Tubos Reunidos destaca la activación de mercados como el americano, principalmente en los sectores *upstream* (OCGT) y *midstream*, así como el europeo con productos del sector mecánico. Además se prevé una reactivación del sector *downstream*, tanto en refino y petroquímica como en generación de energía, con múltiples proyectos paralizados hasta ahora.



Francisco Irazusta y Carlos López de las Heras.

El fabricante de tubos, que recibió 112,8 millones de ayudas del Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas, está inmerso en el desarrollo de su plan estratégico 2021-2026 con el que abordará nuevos mercados y sectores de actividad, con especial presencia en energías limpias e hidrógeno

El grupo acumulaba hasta mayo una cartera de pedidos superior a los 230 millones

para avanzar en la descarbonización. En relación al desarrollo del plan estratégico, los directivos comentaron que no se ha descartado ninguna de la inversiones previstas que ascienden a 60 millones. No obstante, reconocieron que el ritmo de las inversiones "va a cambiar" respecto a lo previsto.

Asamblea del FMV

El sector naval apuesta por la sostenibilidad y la descarbonización

El Foro Marítimo Vasco (FMV) celebró su XXV Asamblea General enfocada a la sostenibilidad y a la descarbonización del sector. Así, contó con ponencias de la Plataforma Tecnológica Waterborne, que reúne a la industria marítima europea y las instituciones para determinar la agenda de la investigación e innovación para el sector y del Ente Vasco de la Energía, centrada en las energías marinas y la eólica offshore como el camino hacia la descarbonización de la economía. El acto de apertura fue realizado por Ainara Basurko, diputada de Promoción Económica de Bizkaia.

El director gerente del FMV, Javier López de Lacalle, presentó las acciones y proyectos en los que está inmersa la organización, principalmente enfocadas a impulsar la internacionalización, la innovación, la capacitación y formación sectorial y la sostenibilidad de las asociadas. El presidente del clúster, Ai-



Ainara Basurko, diputada de Promoción Económica, abrió la asamblea el FMV. eE

tor Uriarte, destacó el trabajo de las empresas durante los años de pandemia que han fructificado en una recuperación de la actividad del sector en 2021, "pero la coyuntura socioeconómica y geopolítica actual amenaza con frenar la actividad naval en el segundo semestre de 2022", señaló. La consejera de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente, Arantxa Tapia, clausuró la asamblea.

Operativos en 2024

Solaria y EVE invertirán 45 millones en dos parques fotovoltaicos en Álava de 50 MW cada uno

Solaria, dedicada al desarrollo y generación de energía solar fotovoltaica en el sur de Europa, y el Ente Vasco de la Energía (EVE), han constituido Indarberri, una sociedad para desarrollar de forma conjunta proyectos de energía solar fotovoltaica, u otros proyectos de generación de energías renovables. Sus primeras iniciativas se desarrollarán en Álava, con la construcción de dos parques fotovoltaicos de 50 MW cada uno que supondrán una inversión de unos 45 millones.

Participada al 70% por Solaria y al 30% por el EVE, Indarberri desarrollará, construirá y explotará dos plantas fotovoltaicas de 50 MW cada una que ocuparán terrenos de Arratzua-Ubarrundia, Barrundia, Elburgo/ Burgelu y Vitoria Gasteiz. Estas plantas generarán energía verde, que estará disponible para las empresas de Euskadi a precios competitivos, según aseguran los promotores. Indarberri gestionará los permisos a lo largo de 2022 para iniciar la

construcción en 2023. Se prevé que los parques estén operativos en 2024.

Para Darío López, director general de Solaria, valora la colaboración con el EVE. "Tenemos un objetivo común: ofrecer energía verde en el País Vasco con el fin de sustituir las energías contaminantes por otras alternativas renovables y liderar la transición energética. Gracias a esta colaboración lo conseguiremos".

Por su parte, el director general del EVE, Iñigo Anso, celebra que gracias a este proyecto Euskadi dará un paso cuantitativo en el aprovechamiento de la energía solar. "Se trata de dos plantas que cada una de ellas, duplica la potencia instalada de planta Ekian, ubicada en Ribera Baja. Nuestro esfuerzo se centra en respaldar las inversiones en nuevos complejos fotovoltaicos y eólicos que permitan una producción de energía limpia", afirma Anso.

Iberdrola aporta 1.800 millones a la economía vasca

La compañía realizó compras y contrataciones a 500 proveedores por un valor de 1.000 millones en 2021 y su impacto fiscal de su actividad rozó los 500 millones.

elEconomista.es. Fotos: eE

Iberdrola reafirmó a lo largo del ejercicio 2021 su compromiso con Euskadi, con más de 1.800 millones de euros de impacto económico generados por su actividad en la comunidad autónoma. En este sentido, durante el pasado año, la compañía eléctrica realizó compras y contrataciones de servicios a más de 500 proveedores vascos por un valor aproximado de 1.000 millones. Por otro lado, el impacto fiscal de la actividad de la compañía en el País Vasco superó el año pasado los 488 millones y las inversiones alcanzaron los 200 millones.

En los próximos años, los planes de la compañía supondrán una contribución total de 10.000 millones de euros a la economía vasca entre 2022 y 2025, principalmente en inversiones, compras, salarios e ingresos fiscales. Esta contribución supone un in-



Iberdrola cuenta con un plan de inversión a través de su distribuidora i+DE de más de 400 millones hasta 2025.



La eléctrica celebró su Junta General de Accionistas en el metaverso.

crecimiento del 20% frente al cuatrienio anterior y refuerza el papel de Iberdrola como uno de los principales motores de actividad del País Vasco.

Motor de internacionalización

Iberdrola promueve la dinamización de la industria vasca y la mejora de la competitividad de su tejido empresarial, así como la creación de empleo de calidad en sectores de futuro. Además, su crecimiento global es motor de internacionalización para cientos de empresas vascas. En el apartado inversor, la compañía eléctrica sigue apostando por Euskadi. Por lo que respecta a las redes eléctricas, esenciales para atender al crecimiento de la demanda y optimizar el servicio a través de la digitalización, permitiendo además la conexión de la nueva producción renovables, Iberdrola cuenta, a través de su distribuidora i-DE, con un plan de inversión para el periodo 2022-2025 de más de 400 millones de euros.

En renovables, la compañía colabora con el Ente Vasco de la Energía en la iniciativa Aixear, que tramita parques eólicos con una capacidad de 250 MW en Álava. En este mismo territorio, también tiene el proyecto *Ekienea*, una planta fotovoltaica de 100 MW con una inversión de 70 millones. Además, Iberdrola ha puesto en marcha en 2022 las dos primeras baterías de almacenamiento eólico del país en los parques eólicos de Oiz (Bizkaia) y Elgea-Urkilla (Araña), un sistema pionero que permitirá maximizar la energía renovable producida.

Dentro del capítulo de la innovación, Iberdrola inauguró en octubre de 2021, junto a la Diputación Foral de Bizkaia su *Global Smart Grids Innovation Hub* en su sede de Larraskitu (Bilbao), centro mundial de las redes inteligentes que avanza impulsando el talento, la innovación con proveedores, colaboradores y *startups* para la digitalización de redes, la integración de renovables, el despliegue del vehículo eléc-

Un dividendo histórico y un respaldo prácticamente del 100%

La junta de accionistas de Iberdrola, la primera de una compañía española seguida en el metaverso, aprobó el mayor dividendo de la historia de la eléctrica. Los accionistas dieron el visto bueno al pago de un dividendo complementario de 0,27 euros por acción con cargo a los resultados de 2021 (un beneficio récord de 3.884 millones), que se abonará en agosto, y que unido a los 0,17 euros

abonados a cuenta, elevan la retribución total para a 0,44 euros por título, un 5% más. Además, recibirán un plus (0,005 euros por acción), al lograrse un quorum superior al 70%.

Los accionistas mostraron su respaldo a la gestión de Ignacio Sánchez Galán, con un promedio del 98% de voto positivo en las propuestas incluidas en el orden del día.



Iniciativa de Iberdrola en torno a la movilidad eléctrica.

trico y sistemas de almacenamiento de energía. Más de 80 empresas, instituciones y universidades participan y colaboran tecnológicamente desde Bilbao.

Recientemente, Iberdrola ha entrado como socio en Basquevolt, empresa dedicada al almacenamiento de energía con baterías de estado sólido, junto al Gobierno vasco, CIE Automotive, Enagás, EIT InnoEnergy y CIC energiGUNE. El proyecto comenzará su producción de celdas de batería en 2027, con el objetivo de alcanzar 10GWh de capacidad.

Iberdrola realiza esta inversión a través de su programa internacional *Perseo* que, desde su creación en 2008, ha invertido más de 100 millones en *startups* que desarrollan tecnologías y modelos de negocio innovadores, poniendo el foco en la sostenibilidad del sector energético mediante una mayor electrificación y descarbonización de la economía.



Carlos Alzola, presidente saliente de Hegan, Ana Villate, directora general, y José Julián Echevarría, nuevo presidente del clúster vasco.

El sector aeroespacial crea empleo y aumenta su inversión en I+D

José Julián Echevarría, CEO de Sener Aeroespacial, releva a Carlos Alzola, consejero delegado de ITP Aero, en la presidencia del clúster vasco Hegan.

M. Martínez. Foto: Domi Alonso

El clúster aeroespacial vasco Hegan celebró su asamblea general y presentó su actividad durante 2021, año en el que se produjo un retroceso en su facturación, pero en el que se logró crear empleo y, además, creció la inversión en I+D. Estos datos se enmarcan dentro de un periodo de transición tras el parón que supuso 2020 por la pandemia, según apuntaron Carlos Alzola, presidente de Hegan y CEO de ITP Aero, y Ana Villate, directora de la Asociación Clúster.

A pesar de ello, las empresas asociadas han terminado el año con una facturación similar al año anterior, y con datos positivos en cuanto a la recuperación del empleo, un 3% más de trabajadores y la inversión en I+D+i, un 15% superior al año anterior. Las ventas alcanzaron los 1.867 millones de euros, frente a los 1.874 del año anterior, mientras que la

inversión en I+D+i pasó de los 102 millones de euros en 2020 a los 117 millones en 2021. El número de empleados creció, desde los 13.766 en 2020 a los 14.186 en 2021. Según explicaron los responsables de Hegan, estos resultados muestran que la industria vasca se está preparando para la transformación que vive el sector.

Desde Hegan se recordó que el tráfico aéreo comercial todavía permanece un 20% por debajo de los niveles de 2019, especialmente perjudicado en lo que respecta al tráfico de aviones de doble pasillo. Otros subsectores, como el espacio, no se vio tan afectados; mientras que los proyectos a largo plazo como las áreas de la Nueva Movilidad Urbana, los drones o la aviación cero emisiones siguen desarrollándose como nichos de oportunidad.

Representante aeroespacial

Una vez concluida la Asamblea, el Clúster Hegan anunció la renovación de su Junta Directiva con la toma del testigo presidencial para el próximo periodo por parte de José Julián Echevarría, CEO de Sener Aeroespacial.

Hegan está integrado por 68 miembros, posicionados en toda la cadena de valor aeroespacial. Entre los socios se encuentran cuatro Tier 1, 48 compañías industriales, seis centros tecnológicos, cinco universidades y cinco aliados-clústeres. Los miembros del clúster cuentan con 169 instalaciones en el mundo; de ellas, tiene 83 centros en Euskadi, 56 en el resto de España y 30 implantaciones en el mercado exterior.

PUBLICIDAD

LO QUE TE LLEVA LEJOS ES LA ILUSIÓN



CRÉDITO ILUSIÓN

Estrena coche con una gran financiación.

Desde **5,54%**¹ hasta **6,127%**¹ TAE Para vehículos no ecológicos

4,95% TIN



(1) TAE: 5,54 %. Ejemplo para un préstamo de 12.000 € a 7 años, TIN: 4,95 %. Cuota mensual: 169,33 €. alguna de las cuotas puede tener alguna variación centesimal para completar el cuadro del importe total adeudado. Sistema de amortización francés. Intereses: 2.223,30 €. Comisión de apertura: 1,5 %. Coste total del préstamo: 2.403,30 €. Importe total adeudado: 14.403,30 €. Ejemplo para el mismo préstamo a 3 años, cuota mensual: 359,38 €. alguna de las cuotas puede tener alguna variación centesimal para completar el cuadro del importe total adeudado. Sistema de amortización francés. Intereses: 937,77 €. Comisión de apertura: 1,5 %. Coste total del préstamo: 1.117,77 €. Importe total adeudado: 13.117,77 €. TAE: 6,127 %. Variación de la TAE en función del plazo originada por la comisión de apertura correspondiente. Plazo máximo 7 años.

(2) En caso de coche con calificación energética igual a CERO o ECO, la comisión de apertura: 0 %. Ejemplo para un préstamo de 12.000 € a 7 años, TIN: 4,95 %. Cuota mensual: 169,33 €. alguna de las cuotas puede tener alguna variación centesimal para completar el cuadro del importe total adeudado. Sistema de amortización francés. Intereses: 2.223,30 €. Comisión de apertura: 0 %. Coste total del préstamo: 2.223,30 €. Importe total adeudado: 14.223,30 €. TAE: 5,54 %. Compromiso nómina o pensión domiciliada por importe mínimo equivalente al salario mínimo interprofesional. (Imp. Min. salario mínimo interprofesional = 1.000 € en nómina o pensión). Tarjeta de crédito activa en compras o cajero y sin cuota devuelta. Plan de Previsión/Pensión con saldo superior a 600 € y aportación mínima de 180 € en el semestre. Compensación por cancelación parcial o total anticipada: 1 %. Si el período restante entre la fecha de amortización y vencimiento es menor o igual a 1 año: 0,5 %. Oferta sujeta a la aprobación del préstamo según los criterios habituales de riesgo de LABORAL Kutxa y a la firma por parte del titular de la correspondiente póliza de préstamo. Oferta válida para operaciones por importe igual o superior a 9.000 € solicitadas antes del 30-06-2022. Se excluyen refinanciaciones.

**José Miguel Zaldo**

Empresario y Profesor.

Doctor por DBS en 'Inteligencia Artificial, Competitividad y Empleo'

¿Se aplican las nuevas tecnologías?

En anteriores artículos he tratado de explicar las conclusiones de mi tesis doctoral que se podrían resumir con las siguientes frases: las tecnologías, sea inteligencia artificial (IA) u otras, son un medio para mejorar la competitividad, el empleo y la vida de las personas. En el sector público producen una extraordinaria mejora del servicio, con una importante reducción del coste y en el sector privado siempre aumentan la competitividad y el empleo sostenible. La razón fundamental por la que en el sector público español se aplican muy poco podría achacarse a la ignorancia, pero creo que se debe mucho más a la irresponsabilidad y a la falta de ética y me parece increíble que no esté gravemente penalizado este comportamiento que derrocha miles de millones de todos los contribuyentes y, además, empeorando gravemente el servicio público.

Sin embargo, en las empresas privadas y especialmente en las pymes, que son la mayoría de nuestras empresas, las causas de la poca aplicación de las nuevas tecnologías son distintas, pudiendo destacarse: el desconocimiento, las malas experiencias anteriores achacables a las malas aplicaciones, las restricciones internas y externas y la falta de tiempo. Este problema se solucionará con las ayudas, con la proliferación de cada día más eficaces empresas tecnológicas al servicio de la pymes y con la divulgación de todo lo que pueden mejorar con las nuevas tecnologías, empezando por las que aportan más valor en menos tiempo como el RPA (*Robotic Process automation*) y el marketing digital.

Estas tecnologías bien aplicadas siempre mejoran la competitividad y el empleo sostenible y de calidad, pero naturalmente, antes de aplicar las tecnologías, o en paralelo con su aplicación, las empresas deben asegurarse que tienen un producto y un servicio que satisface plenamente a sus clientes actuales y puede satisfacer a sus clientes potenciales, también deben asegurarse que tienen un precio que el cliente siente como barato comparando con lo que le aportamos y que además nos permite márgenes suficientes para continuar nuestra actividad y crecer, invirtiendo, pagando mejor a nuestras personas e inversores y logrando mejorar nuestro entorno y lograr que nuestros clientes y proveedores estén cada día más satisfechos. Y nunca hay que olvidar la creación de confianza, que se logra con ética y que es un factor clave de nuestra competitividad.

Comienza la construcción del centro de movilidad inteligente en San Sebastián

Mubil, ubicado actualmente en la localidad guipuzcoana de Tolosa, estará operativo en su sede definitiva para 2024, tras una inversión de 14,2 millones y 15 meses de obras.

elEconomista.es. Foto: Rubén Plaza Etxabe

Las obras de construcción de la sede definitiva de Mubil, el centro de movilidad inteligente y sostenible, ya están en marcha en el polígono Eskuzaitzeta de Zubieta, en San Sebastián, con un presupuesto total de 14,2 millones de euros y una duración de 15 meses. Esta infraestructura, que será tecnológicamente puntera en Europa, tiene como objetivo apoyar la transformación de la industria vasca y situar Gipuzkoa y Euskadi a la vanguardia de la nueva movilidad.

Tras la puesta en marcha de la sede provisional en febrero de 2021 en la localidad guipuzcoana de Tolosa, Mubil da un paso más en el impulso de un Polo de Nueva Movilidad con su ubicación definitiva en Zubieta. Este edificio albergará tres laboratorios tecnológicos para el testeo de componentes clave para los vehículos del futuro: almacenamiento de energía, *Power Train* y pila de combustible de hidrógeno.

Las empresas Moyua y Amenabar serán las encargadas de ejecutar las obras que culminarán a finales de 2023, por lo que los servicios de Mubil estarán plenamente operativos en Zubieta en 2024. Al inicio de las obras asistieron el diputado general de Gipuzkoa, Markel Olano, la directora de Mubil, Ane Insausti; el alcalde de San Sebastián, Eneko Goia; el diputado guipuzcoano de Promoción Económica, Jabier Larrañaga; y la directora para la Industria y la Transición Energética del Gobierno vasco, Ana Camacho.

Polo de Nueva Movilidad

La sede de Mubil de Eskuzaitzeta contará con un espacio de casi 10.000 metros cuadrados. El edificio principal tendrá 4.900 metros cuadrados, el primer laboratorio -almacenamiento de energía- 2.200 metros cuadrados, y los laboratorios segundo y tercero -*Power Train* y pila de combustible de Hidrógeno- un total de 2.500 metros cuadrados.

Además, en el mismo polígono industrial, la Diputación de Gipuzkoa ha adquirido al Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián una parcela de 38.326,6 metros cuadrados, destinada a la implantación de empresas relacionadas con el desarrollo de la nue-



Representantes institucionales en el arranque de las obras de Mubil.

va movilidad. Este espacio estará destinado a generar el Polo Mubil de Nueva Movilidad que atraiga proyectos innovadores y nueva actividad económica ligada a la movilidad sostenible al territorio.

Ane Insausti apuntó que el espacio será un punto

Esta infraestructura puntera en Europa posicionará a Euskadi a la vanguardia de la movilidad

de encuentro clave para todos los agentes del ecosistema. "El centro busca posicionar a Euskadi en el ámbito de la nueva movilidad. No hay duda de que la venta de oportunidad está ahora y es cuando hay que hacer una apuesta sólida y conjunta para garantizar su desarrollo tecnológico".

TOMÁS ARRIETA

Presidente del Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi



“Hay que jugar con los tiempos para mantener el poder adquisitivo y contener la inflación”

Con solo un 3% de convenios laborales renovados desde enero, el presidente del Consejo de Relaciones Laborales vasco, Tomás Arrieta, aboga por el acuerdo, pero reconoce que en una sociedad sostenible no se debe perder poder adquisitivo. “El tiempo es un elemento básico para mantenerlo y contener la espiral de inflación”, asegura.

Maite Martínez. Fotos: Domi Alonso

¿Cuál es su análisis de la situación socio-económica actual?

El crecimiento económico se mantiene, aunque se ha desacelerado y la última previsión es del 4,5% para 2022. Ese crecimiento está tirando del empleo y unido al dato positivo de haber mantenido los empleos durante la pandemia gracias a los Ertes, nos da una situación actual francamente positiva. Estamos en los niveles de afiliación más altos de

toda la serie cerca del millón de ocupados y hemos rebasado el máximo histórico que se produjo en 2008 justo antes de la anterior crisis. En mayo de 2022 la cifra ha sido de 986.434 afiliados, y en julio de 2008 fue de 982.900. Esto se traduce en tasas de paro de en torno al 9,1%, mejor que justo antes de la pandemia en 2019. Así que hay una situación económica desacelerada, pero en fase expansiva y con buenos datos de empleo.

¿Y la radiografía de Euskadi en materia laboral y negociación de los convenios?

La negociación colectiva no está dando muestras de dinamismo y los procesos están bloqueados. Cuando empezó 2022, el 27% de los trabajadores vascos ya tenía su convenio actualizado con vigencia pactada para 2022. A datos de mayo tenemos en torno al 30% de convenios renovados, de forma que tres de cada 10 trabajadores tienen sus condiciones laborales actualizadas y siete pendientes de actualización. De esos siete, uno tiene pendiente recuperar su convenio colectivo que lo perdió por efecto de la reforma laboral de 2012 y seis tienen un convenio, pero con condiciones congeladas.

¿En términos comparativos estamos peor que los años precedentes?

Para estas fechas en 2020 el porcentaje era 10 puntos superior y en 2021, cinco puntos. Esto es debido a las enormes incertidumbres: el contexto de guerra, sus repercusio-

ciación colectiva? ¿El acuerdo es la salida?

No hay una solución mágica, pero el acuerdo es un escenario deseable, el mejor. Los acuerdos son difíciles en este contexto como refleja la negociación, que está en poco más del 3%. Si no se llega a acuerdo el convenio se mantiene, pero las condiciones permanecen congeladas y eso es malo para todos: hay una pérdida relevante de poder adquisitivo de las rentas salariales que tiran del consumo y acaba repercutiendo en la economía. Además, una sociedad en la que los salarios pierden poder adquisitivo es una sociedad no sostenible; por tanto, hay que mantener a medio plazo, pero es verdad que debemos de tratar de corregir la inflación que es negativa para un crecimiento sano y real.

¿Es partidario de un pacto de rentas?

Una traslación inmediata del incremento de precios y salarios y márgenes, tendrá un efecto de rebote sobre la inflación. Para contener y controlar esta situación creo que hay

“La recesión es el gran fantasma, pero no tenemos que darla por inevitable. De momento, nos viene un otoño complicado”

“La negociación está bloqueada. Siete de cada 10 trabajadores vascos tienen su convenio pendiente de actualización”



nes económicas, el precio de la energía, la inflación, etc. Los bancos centrales ya han tomado decisiones como la subida de los tipos y la minoración de su programa de compra de deuda, pero eso tiene siempre un efecto de desaceleración. Estas medidas se empezarán a notar después del verano. El riesgo es si eso se va a traducir en una recesión o no, aunque instituciones y bancos centrales dicen que no hay riesgo. Hay que tomar medidas contra la inflación, eso es irrefutable; el tema es encontrar el ritmo adecuado para que se contenga la espiral inflacionaria y se evite que un enfriamiento excesivo de la economía provoque una fase recesiva. Ese equilibrio es complicado y es el que tienen que buscar los bancos centrales, las instituciones y la propia Unión Europea.

En plena recuperación y se dispara la inflación. ¿Es una prueba de nivel para la nego-

que jugar con los tiempos, el tiempo es un elemento básico para intentar cuadrar esos dos objetivos. En ese sentido, veo necesario un pacto de rentas que implique a los actores fundamentales: trabajadores, empresarios y Gobierno. Los tres deberían aportar para que, jugando con los tiempos, sería posible mantener el poder adquisitivo de los salarios a medio plazo y contener la espiral de inflación y volver a niveles tolerables. Luego cada uno lo debe trasladar a su empresa, su propia mesa de negociación y su sector, pero si no lo hacemos pagaremos las consecuencias.

¿Se refiere a la recesión?

La recesión es el gran fantasma, pero creo que no tenemos que darla por inevitable. Todo el mundo cree que nos espera un otoño complicado, en un contexto de alta conflictividad que puede crecer tras el verano. Pe-

ro técnicamente la recesión son tres trimestres de decrecimiento. Las dudas son para 2023 con todas las incertidumbres y ver cómo se resuelve ese puzle complejo de medidas que trata de enfriar la economía para luchar contra la inflación, sin generar un nuevo ciclo recesivo.

Ha mencionado la conflictividad. ¿Mantiene el País Vasco el primer puesto?

Sí, los datos extraídos del Ministerio del Trabajo dicen que la conflictividad en Euskadi es mayor que en el resto de las comunidades autónomas del Estado, según todos los valores en los que se expresa la conflictividad: número de huelgas, número de participantes, y número de jornadas no trabajadas o perdidas por huelga. La única equiparable a nuestros datos es Cataluña. Con todas las matizaciones sobre los sectores afectados, no se puede negar que la conflictividad en Euskadi es alta. En general, hay más conflictos con huelgas.

los problemas estructurales del mercado laboral de las últimas tres décadas. En conjunto el balance es claramente positivo.

¿Cuáles son los retos futuros de la negociación colectiva?

Uno de los grandes retos es enriquecerla. Hasta ahora ha servido fundamentalmente para determinar el precio del trabajo, el binomio salario-jornada, pero hay muchas cosas a incorporar: la igualdad de género, un tratamiento de la salud laboral, asociado al absentismo, el envejecimiento, la gestión de la edad en las organizaciones, la formación continua y adaptada a los nuevos escenarios económicos, el teletrabajo y la reducción de las jornadas de trabajo, que para mí hay tres formas y depende de quién asume el costo de esa reducción: el trabajador, el empresario y la tercera, que la riqueza que vamos generando se traduzca en ganar tiempo de ocio. El gran Keynes decía en 1930 que nuestros nietos trabajarían 15 horas a la semana, por-

“El crecimiento basado en la inflación no es sano y real; debemos contenerla porque si no pagaremos las consecuencias”



“La reforma laboral da estabilidad y refuerza los contratos indefinidos. Desde 2019 han crecido casi un 100%”



¿Y qué opina sobre la reforma laboral?

Tiene tres cosas importantes: los Ertes, que han venido para quedarse y que hay que normalizar su uso como herramienta de flexibilidad; segundo, la reforma da estabilidad a la negociación colectiva, porque recupera la ultraactividad y elimina el riesgo de quedarse sin un convenio por falta de renovación. Tener un convenio pendiente de renovación no es la situación óptima porque las condiciones están congeladas, pero al menos no se pierde; y tercera, la reforma trata de actuar sobre la composición en términos cualitativos del mercado laboral, reforzar los contratos indefinidos y corregir las altas tasas de temporalidad. Los contratos indefinidos han crecido en términos comparativos desde 2019 casi un 100%, con la consiguiente disminución de los temporales que han caído en más de un 25%. Si se consolida estaríamos avanzando para solucionar uno de

que con la tecnología, la eficiencia y demás serían suficientemente ricos como para trabajar una tercera parte. Keynes se equivocó en su predicción, lo que no quiere decir que ese debate esté necesariamente enterrado.

Finalmente, ¿cree que Euskadi ha perdido competitividad respecto a otras regiones?

En términos relativos diría que Euskadi está claramente en posiciones punteras en el conjunto del Estado. Nuestra renta per cápita es la segunda por detrás de Madrid y nuestras retribuciones son de las más altas del conjunto del Estado. La situación no es mala, hay cosas sobre las que reflexionar, pero una sociedad competitiva es aquella que se preocupa del bienestar de las personas que la componen y trata de generar mayores niveles de igualdad y proteger la cohesión social. Ninguna sociedad puede ser competitiva, si no es una sociedad cohesionada.

Invierte 20 millones

Otis refuerza la fabricación de calidad en su planta de Donostia



Otis Worldwide Corporation, empresa dedicada a la fabricación, instalación y servicio de ascensores y escaleras mecánicas, ha inaugurado su nueva fábrica industrial en Donostia-San Sebastián (Gipuzkoa), en presencia del rey Felipe VI. La planta, de 17.000 m², ha requerido una inversión de 20 millones de euros, con el objetivo de reforzar la fabricación de calidad y apoyar el empleo cualificado en España.

La producción de Otis en San Sebastián se centra en la fabricación de máquinas, limitadores y dispositivos de seguridad para ascensores. Con una cuota de exportación del 80%, la nueva fábrica será reconocida por su enfoque actualizado.

La nueva fábrica de Otis en San Sebastián, que funciona con energía 100% renovable, ofrece instalaciones más sostenibles y modernas para los empleados y asumirá nuevos proyectos estratégicos en beneficio de los clientes. Por ejemplo, las mejoras en la gestión del espacio y los procesos de fabricación han permitido ampliar la gama de máquinas producidas en la fábrica.

Como resultado de estas mejoras, la planta comenzará a fabricar el sistema de seguridad electrónico para la nueva solución digital de movilidad vertical *Gen360TM*, la última generación de ascensores de Otis.

Vehículos sostenibles

Sisteplant participa con Irizar en un proyecto para el Perte VEC



Sisteplant, compañía especializada en el desarrollo de soluciones y servicios para la industria inteligente que dirige Ana Santiago, se ha integrado en el consorcio liderado por Irizar con el proyecto *Capacitación tecnológica y desarrollo Industrial de la cadena de valor del autobús e infraestructura asociada para la descarbonización del sector de transporte con soluciones cero emisiones (Capital)*.

Con este proyecto Irizar junto a otras empresas como Iberdrola y Jema, opta a las ayudas del Proyecto Estratégico para la Recuperación y Transformación Económica para el desarrollo del Vehículo Eléctrico y Conectado (Perte VEC).

Denominado *Capital*, el proyecto apuesta por la descarbonización y la sostenibilidad del transporte conectado de cero emisiones, mediante la creación de autobuses 100% eléctricos y vehículos industriales eléctricos para diferentes aplicaciones urbanas, contemplando también la apuesta por el hidrógeno como solución para la movilidad colectiva.

Capital realizará una inversión superior a los 63 millones de euros para conseguir una España más electrificada con la nueva generación de vehículos sostenibles, según sus integrantes.

Estrategia de MásMóvil

Euskaltel diversifica su actividad con un servicio de alarmas



Euskaltel ha iniciado su diversificación tras 25 años centrada en las telecomunicaciones hacia el servicio de las alarmas, en principio para sus clientes, con alta y mantenimiento gratis. Sus ofertas estarán en la banda baja de los precios, un 25% más baratas que la competencia, según Koldo Unanue, director de marketing de Euskaltel.

Este año habrá nuevos lanzamientos comerciales con servicios de finanzas, energía y telemedicina. Euskaltel se une así a la estrategia de diversificación de su accionista MásMóvil. La compañía vasca ha contratado el suministro de equipos a Ajax

Systems, proveedor de tecnología de seguridad. Jorge Leñero, director de seguridad del hogar de MásMóvil, comentó que se ofrecerá este servicio de la mano de Sicor, filial de seguridad privada de El Corte Inglés con 2.700 trabajadores, que se encargará de la instalación y mantenimiento de los sistemas.

Las alarmas estarán permanentemente conectadas a una central receptora de avisos, que notificará a la Ertzaintza en caso de producirse intrusiones, intentos de inhibición o sabotajes. Además, a través de una *app* para *smartphones*, los usuarios podrán visualizar en tiempo real las cámaras de vigilancia.

‘BIEMH’: más de 51 millones de impacto y mil empleos directos

Tras cuatro años de espera, la Bienal de la Máquina-Herramienta no decepcionó y sus 35.000 visitantes y 1.400 expositores dejaron más de 50 millones en Euskadi.

M. Martínez. Fotos: Domi Alonso

La Bienal Internacional de Máquina-Herramienta (BIEMH) cerró su 31 edición, celebrada entre el 13 y 17 de junio en Bilbao Exhibition Centre (BEC), generando en el entorno un impacto económico en términos de Producto Interior Bruto de más de 51 millones de euros. Ello supuso la creación de 1.031 empleos directos y unos ingresos para la Hacienda foral vizcaína de 6,5 millones de euros.

La celebración de la Bienal y en paralelo las ferias Addit3d, BeDigital, IMIC-Industrial Maintenance Innovation Conference y WORKinn-Talent Hub dieron lugar a una semana de gran actividad, que reunió a más de 35.000 visitantes procedentes de 52 países y a más de 1.400 firmas expositoras de 28 países diferentes. En el montaje del recinto, que se prolongó



Los asistentes a la feria disfrutaron del robot cuadrúpedo más avanzado del sector industrial, diseñado por Tecnia.



Las empresas del sector de máquina-herramienta mostraron sus últimos desarrollos tecnológicos en el evento celebrado en el BEC.

durante 14 días, participaron cerca de 8.000 vehículos que trasladaron las 3.400 máquinas, servicios y productos de las firmas expositoras.

Turismo de negocios

El evento internacional BIEMH es uno de los acontecimientos más significativos para el turismo de negocios del País Vasco. La ocupación hotelera, de los restaurantes, establecimientos comerciales y de ocio registró uno de los índices más elevados del año en torno a sus fechas de celebración, con los hoteles rozando el 100% de reserva de habitaciones durante los días centrales del certamen.

Por sectores de destino, el gasto directo en hostelería ascendió a 29 millones de euros; en transporte se emplearon 5,1 millones; en actividades recreativas y culturales se gastaron 828.000 euros y en compras en comercio al por menor se ingresaron 1,2 millones.

Mientras llega la próxima edición de BIEMH, que tendrá lugar del 3 al 7 de junio de 2024, el sector de máquina-herramienta prevé crecer un 10% este año

2022. El pasado 2021 facturó 1.571 millones de euros, un 18,6% más que el año anterior.

Es cierto que los fabricantes esperan un ejercicio complicado por el elevado precio de la energía y las materias primas, la inflación, la falta de chips y los problemas del transporte mundial. Por eso, el objetivo será "defender la rentabilidad" de los pedidos ya cerrados frente a la subida de precios.

También se aprovecharán oportunidades como las altas inversiones que se esperan en el sector energético y en la electrificación del automóvil, dos sectores que requieren máquinas grandes, que es la especialidad de los fabricantes vascos.

El presidente de la AFM, José Pérez Berduz, destacó la importancia de certámenes como la BIEMH para un sector en el que las ventas se cierran "tras muchas horas de hablar" en persona. La Bienal contó con 300 compradores de 20 países seleccionados siguiendo las recomendaciones de los expositores y tras realizar una campaña de captación de visitantes en un centenar de países.



Ana Andueza
Presidenta de PWN Bilbao

Si hablamos de competitividad y sostenibilidad, debemos hablar de género

Cuando me preguntan por qué nos empeñamos en la igualdad de género en las empresas, mi respuesta es siempre la misma, porque no nos podemos permitir perder ni un punto de PIB ni un talento más en nuestra economía, si queremos recuperar tasas de crecimiento y bienestar tan necesarias. La brecha de género en Europa tiene un efecto directo en el PIB de cada país. Está estimado que la mejora de la equidad de género llevaría a Europa a un crecimiento del PIB per cápita del 6,1%, lo que supondría entre 1,95 y 3,15 billones de euros adicionales de PIB.

Y esto es así por tres razones. La primera, porque las compañías que disponen de comités de dirección más diversos obtienen resultados de rentabilidad un 25% mayores que las que no los tienen. En segundo lugar, porque la reducción de la brecha salarial incrementaría los ingresos de la mujer multiplicando su capacidad de gasto en un 22%, lo que tendría un efecto directo en la economía. En tercer lugar, porque el nivel de preparación y formación de la mujer es superior, -el 51,2% de los que superan la enseñanza secundaria superior y el 60% de grados superiores son mujeres-, lo que supondría un aporte de capacidades extra a las compañías.

Productividad, rentabilidad, competitividad y sostenibilidad en un entorno complejo, disruptivo e incierto como el actual, ¿sería posible sin el aporte necesario de talento femenino? Yo creo que no. Desde PWN Bilbao, organización que presido, dedicada al progreso profesional de la mujer, luchamos por el desarrollo de la mujer y el liderazgo equilibrado en las empresas y vemos que las compañías ya se han dado cuenta de ello, y están trabajando de manera intensa por conseguir mayores tasas de equidad de género.

Pero, ¿qué más nos hace falta? La legislación ha demostrado ser necesaria, pero no suficiente. Debemos ser ambiciosos y valientes, teniendo en cuenta entornos diferentes sobre los que trabajar para conseguir revertir la situación: El entorno familiar y educativo; el entorno empresarial; el entorno social y de los medios de comunicación; además de aspectos personales y culturales específicos del hombre y la mujer. En el entorno familiar y educativo, debemos actuar sobre



una máxima, conseguir que la mujer diversifique sus vocaciones hacia aquellas más necesarias para nuestra economía. Si los retos prioritarios son la digitalización y la industrialización, está clara la necesidad de incorporar conocimientos STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas).

Los datos de alumnas STEM son dramáticos en este país, tenemos que revertir la tendencia y cambiar la trayectoria. Si en 1986 las mujeres suponían el 30,12% de las matrículas de informática, en el 2020 habían caído a más de la mitad, el 12,74%. En matemáticas, del 50,68% al 36,26%. En ingeniería solo el 25% son mujeres y en FP los estudios de informática los cursan el 93% hombres.

Las razones de este desinterés por parte de las mujeres son múltiples, pero en gran medida se achaca a estereotipos que se han generado entorno a estas profesiones, prototipadas como profesiones masculinas, serias, aburridas, difíciles para la mujer. La falta de confianza ante el desarrollo de carreras técnicas que muestran muchas chicas con calificaciones superiores a las de sus homólogos chicos, plantea la necesidad de trabajar mucho antes de llegar a bachillerato, actuar desde los 6 años en el entorno educativo y familiar, fomentando la autoestima y desarrollando planes de formación más atractivos, humanizando más las disciplinas STEM, haciéndolas más atractivas y cercanas.



■

Debemos involucrar más a los hombres en la solución. La igualdad es cosa de las mujeres y de ellos a partes iguales

■

En el entorno empresarial, debemos actuar con liderazgo, compromiso y decisión. Muchas son las medidas que se están tomando por algunas empresas, políticas de contratación neutras, equidad salarial, formación y *mentoring*, flexibilidad... Si me lo permiten, yo haría alusión a una que me parece prioritaria: la transformación cultural de la empresa hacia entornos más amables.

Las empresas deben trabajar por construir entornos más diversos, estéticamente más atractivos y equitativos, de manera que se garantice la igualdad de oportunidad efectiva. La equidad es entendida como "el principio o disposición a darle a todo el mundo el mismo trato ante la ley, sin discriminación, pero considerando su situación específica y sus necesidades". Esta última parte es la importante. Si no entendemos, ni comprendemos las necesidades y circunstancias específicas de la mujer, y nos cargamos de razones para llegar a la máxima de que la mujer es la que no quiere, la que abandona, porque no le compensa, porque no quiere, porque prefiere cuidar de los hijos... siempre habrá razones objetivas para que nunca lo consiga.

Las medidas que se demandan por la mujer son principalmente tres: facilitar la conciliación, flexibilidad y cultura corporativa. Esta última tiene más que ver con el entorno amable que comentábamos anteriormente y la primera yo la pondría en cuarentena, ojo con cargar a la mujer con las medidas de flexibilidad y conciliación, que han llevado en la mayoría de los casos a asumir el doble trabajo y responsabilidad, laboral y familiar, lo que finalmente acaba en abandono de la carrera profesional.

Los roles de género en los cuidados aún existen y, aunque son muy lícitos, no sabemos si se toman con conocimiento de causa. La pérdida económica que supone para la mujer la renuncia o pérdida de un trabajo remunerado obliga a la dependencia de la pareja, al empobrecimiento familiar en muchos casos y a pensiones no contributivas menores. ¿Podemos ayudarles a que elijan con toda la información?

En el entorno social debemos, por tanto, trabajar con valentía y decisión para involucrar más a los hombres en la solución. La igualdad no es cosa de mujeres, es de ellas y de los hombres a partes iguales. Si somos capaces de corresponsabilizar a los hombres de los cuidados, poniendo en valor la parte que no desarrollan, haciendo que el entorno social lo reconozca, ganaremos todos y todas.

Eroski aplica analítica avanzada para mejorar su servicio 'online'

Ibermática ha desarrollado un algoritmo para conocer con antelación la demanda de pedidos de envío domiciliario, que le permite racionalizar el transporte de última milla de la cadena, además de ahorros de costes de hasta el 50%.

elEconomista. Foto: eE

Eroski ha contratado a Ibermática para optimizar su servicio de compra a domicilio. La compañía tecnológica ha puesto en marcha un sistema de analítica avanzada de datos, para configurar un modelo predictivo que le permita a la cooperativa optimizar el servicio de transporte de última milla de las compras que los clientes quieren recibir en sus casas. "Esto asegura un ahorro significativo de costes, entre otras iniciativas", explica Ibermática.

En concreto, la firma tecnológica ha creado un algoritmo que es capaz de predecir aproximadamente cuántos pedidos va a haber a lo largo del día, en qué zonas geográficas, en qué centros preparadores, en qué franjas horarias y los motivos, basándose en el estudio de las series históricas de los últimos años.

Ahorro de costes

Ibermática ha desarrollado varios proyectos mediante técnicas de Inteligencia Artificial y *machine learning* dentro del ámbito del modelado predictivo y descriptivo, para solucionar diversas casuísticas que se consideran vitales en el centro del negocio. Conocer con antelación el número de pedidos de envío a domicilio que va a registrarse, desgranada

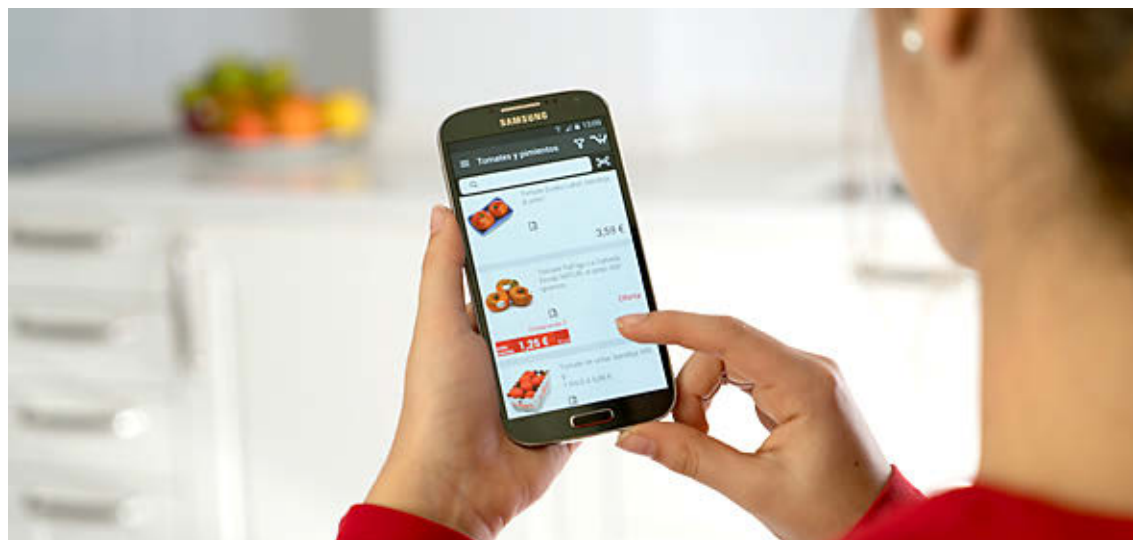
en días y franjas horarias, y en base a la capacidad de gestionar los pedidos por parte de los centros preparadores, permite a Eroski ajustar la negociación de las tarifas con sus proveedores de transporte, pudiendo asegurar un ahorro significativo de costes (hasta del 50%), ya que el propio proveedor también los ahorra al optimizar su servicio.

Por otra parte, Ibermática ha conseguido demostrar la ineficiencia en la generación de los pedidos *online* en los distintos centros de distribución del Grupo Eroski. Asimismo se han descubierto las com-



Ibermática ha desarrollado estos proyectos mediante Inteligencia Artificial y 'machine learning'

binaciones multifactoriales que motivan la aparición de incidencias en la entrega de los pedidos *online* en el cliente, determinando si dichas reclamaciones son reales a la hora de estimar su medición, y prediciendo y estimando aquellas incidencias no reportadas, con base de la medición del impacto directo y teórico en la satisfacción del cliente.



Eroski conoce con antelación el número de pedidos de envío a domicilio que va a registrarse cada día.

CONVOCATORIA
DE CASOS
PRÁCTICOS DE
INNOVACIÓN
EN EUSKADI

GLOBAL INNOVA- TION DAY 2022

**TIENES
QUE ESTAR**

**AMPLIAMOS
EL PLAZO DE
PRESENTACIÓN
HASTA EL
31 DE JULIO**

Si **desde 2019** tu organización ha desarrollado un **proyecto de innovación** con **resultados satisfactorios** en:

- **INNOVACIÓN EN PRODUCTO**
- **INNOVACIÓN EN PROCESO**
- **INNOVACIÓN EN MODELO DE NEGOCIO**

PRESENTA TU CASO

- Los casos prácticos más representativos **se presentarán en el GLOBAL INNOVATION DAY 2022.**
- Todos los casos seleccionados **se incluirán en el Banco de Casos Prácticos de Innobasque.**

MÁS INFORMACIÓN

www.innobasque.eus - 944 209 488



 **innobasque**

Berrikuntzaren Euskal Agentzia
Agencia Vasca de la Innovación



El encuentro de BIND 4.0 mostró más de 30 nuevas soluciones tecnológicas desarrolladas por las 'startups' y las empresas tractoras.

El programa de aceleración BIND 4.0 suma ya 70 empresas tractoras

La plataforma de innovación abierta, BIND 4.0 ha abierto la séptima convocatoria de su programa de aceleración para 'startups' innovadoras, que contará con un total de 70 empresas tractoras. Las candidaturas para participar en la próxima edición se podrán presentar hasta el 8 de septiembre.

M. Martínez. Fotos: Domi Alonso

Durante la celebración del evento BIND 4.0 'Demo Day 2022', realizado de forma presencial después de dos años, se dio el pistoletazo de salida a la séptima edición del programa de aceleración. Allí, se presentaron las más de 30 nuevas soluciones tecnológicas desarrolladas con las *startups* participantes y las empresas tractoras de su sexta edición. Estos proyectos se han creado para dar respuesta a los nuevos retos que se plantean

en el sector, con el objetivo de conseguir una industria más inteligente, sostenible y eficiente.

BIND 4.0 es una iniciativa público-privada de Industria 4.0 creada por el departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente a través del Grupo SPRI, que se ha convertido en un programa de referencia internacional, desde su fundación en 2016. Desde entonces, la iniciativa ha ace-



Participantes en el programa de aceleración BIND 4.0.

lerado más de 160 *startups* y desarrollado más de 240 proyectos, superando los siete millones de euros de facturación.

Grandes empresas y pymes industriales

Actualmente, BIND 4.0 cuenta con dos iniciativas para innovar en la industria: un programa de aceleración e innovación abierta dirigido a *startups* para desarrollar proyectos con grandes empresas corporativas y, por otro lado, el programa BIND 4.0 SME Connection, dirigido al desarrollo de nuevas tecnologías en colaboración con pymes industriales.

Cada año BIND 4.0 busca a las *startups* tecnológicas más innovadoras de todo el mundo con el objetivo de poder crear nuevos proyectos disruptivos para la industria. Esto lo consigue gracias al apoyo de las 70 grandes empresas colaboradoras de referencia internacional que forman parte del programa como son Mercedes-Benz, ITP Aero, Sidenor, Danobatgroup, Iberdrola, Bridgestone, Faes Farma o Angulas Aguinaga, entre otras. Y a las que se unen en esta edición, Eika, Hijos de Garay, Saunier Duval - Vaillant Group, Ormazabal y Gureak, como nuevas empresas *partner*.

Estas empresas serán las encargadas de seleccionar las *startups* que participarán en la séptima edición del programa de aceleración. Las interesadas en formar parte de BIND 4.0 podrán presentar sus candidaturas hasta el 8 de septiembre.

Entre los proyectos presentados en el 'Demo Day 2022', destaca el proyecto de Cooling Photonics, empresa emergente catalana especializada en el uso de la nanotecnología para reducir el consumo energético. Gracias a sus soluciones de enfriamiento pasivo, esta *startup* es capaz de reducir el consumo de energía, con cero emisiones de carbono, lo que aumenta el rendimiento de los sistemas y re-



Salva Rock ofreció una charla con su guitarra eléctrica en el 'Demo Day'.

duce los costes operativos. Esta *startup* innovadora ha creado un nuevo proyecto piloto dentro de la sexta edición del programa de aceleración de BIND 4.0 en colaboración con la compañía del sector de automoción, Mercedes-Benz.

Por su parte, Fuvex es una *startup* cuya visión es reemplazar helicópteros tripulados por drones de largo alcance con hasta un 94% de menor coste, eliminando riesgos personales y emisiones. Gracias a su trabajo con el sector eléctrico desde 2018, ha logrado la única autorización de su clase a nivel europeo y ha volado más de 1.000 kilómetros de inspección con sus drones. Esta empresa ha desarrollado un proyecto piloto de inspección de líneas junto con Iberdrola.

Y Recircular es una *startup* vizcaína que ha creado una plataforma digital que conecta empresas para la valorización de residuos como materias primas, lo que ayuda a reducir costes y a generar beneficios ambientales y sociales. Esta empresa ha desarrollado dos proyectos piloto: con Mercedes y Sidenor.

Kutxabank incrementa un 15% su peso en la economía vasca, a pesar de la crisis

El banco y sus accionistas, BBK, Vital y Kutxa inyectaron 776 millones en la comunidad autónoma vasca y realizaron compras por 213 millones a 4.100 compañías.

M. Martínez. Foto: Irekia

A pesar de la complejidad del momento económico, Kutxabank y sus tres accionistas, las fundaciones BBK, Kutxa y Vital, aumentaron en un 15% su impacto en la economía en 2021. Así lo informó el presidente del banco, Gregorio Villalabeitia, al lehendakari Iñigo Urkullu, según recoge la memoria anual de la entidad financiera.

La actividad del banco y las fundaciones inyectaron 776 millones de euros en la economía vasca, lo que supone un 1,17% del PIB de Euskadi. Pero si se introduce en la ecuación la financiación a empresas y hogares, la actividad del banco y sus accionistas alcanzó el 14,3% del Producto Interior Bruto.

Kutxabank y las fundaciones realizaron compras por 213 millones a 4.100 compañías vascas durante el año pasado. En Euskadi suman 3.000 empleos directos.

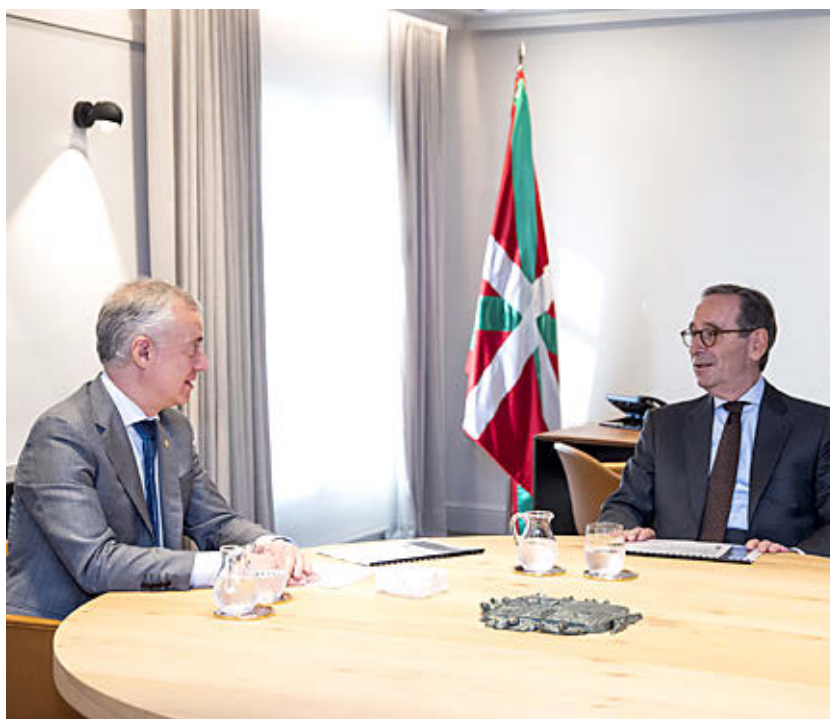
Respecto a los impuestos, el resultado neto atribuido al Grupo Kutxabank en 2021 fue de 216,5 millones de euros, una vez satisfechas las cargas fiscales. La ratio de contribución tributaria total respecto a la cifra de negocio fue del 39,5%, lo que significa que de cada 100 euros de cifra de negocio el Grupo Kutxabank destinó 39,5 euros al pago de impuestos. Las arcas públicas vascas percibieron en tasas e impuestos un total de 187 millones.

En España, Kutxabank y sus tres accionistas generaron una actividad de 27.354 millones en 2021.

Dinamización del comercio local

Por otra parte, Kutxabank y el Ayuntamiento de Bilbao han suscrito un convenio de colaboración cuyo objetivo prioritario es la creación y puesta en marcha de una plataforma de datos del sector del comercio de la ciudad. Esta plataforma con su tecnología y combinación de datos permitirá conocer la actual realidad comercial de Bilbao y su evolución, la toma de decisiones estratégicas, mejorar su gestión para lograr un mayor rendimiento y competitividad empresarial, etc.

El propósito fundamental es contribuir al fortalecimiento del comercio minorista y la dinamización de



Iñigo Urkullu y Gregorio Villalabeitia.

la actividad comercial en el ámbito local con la unión de datos y tecnologías punteras.

Este proyecto durará cuatro años, divididos en dos fases: una que finalizará en 2023, consistente en el desarrollo de la plataforma y la recopilación de da-

Las arcas públicas vascas percibieron 187 millones de Kutxabank en tasas e impuestos

tos; y una segunda dedicada a la actualización, mantenimiento, explotación y análisis de la información. El Ayuntamiento desarrollará la herramienta y Kutxabank facilitará datos estadísticos anonimizados y protegidos de las transacciones realizadas con sus tarjetas y sus TPV en los comercios.



Kepa Azarloza
Presidente de Grupo Vasco

Retos y objetivos de la empresa familiar para el siglo XXI

Nuestra organización comenzó su andadura hace 50 años y ya hace más de 20 que pasó a ser una organización familiar compuesta por un grupo de pymes tanto en el ámbito estatal como internacional. No es posible prever lo que nos deparará el futuro, pero a nivel deseo, uno querría que el grupo continuase siendo gestionado por miembros de la familia.

El futuro de todo proyecto empresarial pasará forzosamente, por un proceso de digitalización cuyo alcance no es posible prever, dado que será un actor de avance y actualización constante. Todos los sectores estarán sometidos a él, sin el cual no habrá futuro posible. Nuestra organización hace años que creó una sociedad que desarrolla procesos informáticos, cuya finalidad es la actualización permanente de nuestra digitalización, al tiempo que desarrolla plataformas logísticas digitales de "última milla" para terceros (clientes). Y creemos estar en el buen camino pues contamos con multinacionales que utilizan nuestros servicios. Todos sabemos que el proceso de digitalización avanza a pasos agigantados y que debemos adquirir los medios necesarios para no quedarnos obsoletos.

Otro aspecto al que prestamos especial atención es el buen hacer societario, la ética empresarial o el compromiso con los *stakeholders*. La empresa no puede limitarse a buscar la rentabilidad, aunque ello está impreso en su ADN; debe asumir otros compromisos con su entorno: empleados, clientes, proveedores, medio ambiente, instituciones, etc. Existe un código ético que debe cuidarse tanto de lo laboral como del medio ambiente y Derechos Humanos y debemos tratar de ser ejemplo y congratularnos de que nuestra juventud a nivel global nunca estuvo mejor preparada que ahora. La cuestión es, si esa juventud está dispuesta a asumir compromisos de calado que conlleven también la creación de empresas.

Por ello, la empresa familiar, que con frecuencia supone un gran porcentaje en la generación de riqueza, si quiere mantener el control de la empresa, tendrá que preparar a sus descendientes para que asuman el rol de sus mayores. De lo contrario, la capacidad de gestión directa irá disminuyendo, el capital diluyéndose y la empresa familiar perderá su carácter.

En 2021

El área industrial de Mondragon aumenta su beneficio un 72%

El beneficio de las cooperativas del área industrial de Mondragon aumentó un 72,6% en 2021 respecto al ejercicio anterior, hasta los 392 millones de euros. La citada unidad industrial empleó a una plantilla de 37.521 personas al cierre del ejercicio, y concluyó con una facturación agregada total de 6.017 millones, un 14,2% más que un año antes, recuperando prácticamente el nivel de ventas precovid.

Las ventas del conjunto del grupo se elevaron a 11.404 millones, un 5% más que en 2020, en un año "de recuperación" tras el impacto del Covid-19 el pasado año. Además, la corporación registraba hasta mayo de 2022 un aumento de ventas del 10%, pese a la incertidumbre geopolítica, el encarecimiento de las materias primas y el repunte de la inflación. Respecto al empleo, al cierre de 2021 el número de trabajadores se situó en 80.821, lo que significa que,



Sede de Mondragon Corporación, en Mondragón (Gipuzkoa). eE

"las cooperativas lograron mantener los niveles de empleo del año precedente", señaló el grupo vasco.

Las inversiones se elevaron a 390 millones, con un aumento del 16,5% respecto a las realizadas en 2020. Por su parte, el resultado bruto operativo -ebitda- tuvo "un ligero repunte" del 0,6%, y llegó a los 1.332 millones de euros.

Nueva fábrica

Tubacex cierra un megacontrato de más de 1.000 millones en Abu Dabi, el mayor de su historia

Tubacex ha conseguido el mayor contrato de su historia con la Compañía Nacional de Petróleo de Abu Dabi (ADNOC), relevante en cuanto al importe económico que supone -más de 1.000 millones de euros- y en cuanto al espaldarazo que dará al futuro de la compañía. Aunque la cifra en euros no fue detallada por el fabricante vasco de tubos, sí indicó en su comunicado el importe actual de su cartera de pedidos -superior a 1.500 millones de euros-, cuando en su Junta de Accionistas ascendía a unos 500 millones.

El contrato, de un valor superior a las 30.000 toneladas de producto y de diez años de duración, consistirá en el suministro de soluciones integrales dirigidas a la extracción de gas en Oriente Medio. En el marco de este acuerdo, la compañía se compromete a la construcción de una nueva planta de fabricación de tubo y roscado en Abu Dabi, la primera para la fabricación de OCTG en Oriente Medio,

que estará operativa en el año 2024 y empleará a 150 personas. Con una inversión de 100 millones de dólares permitirá "garantizar el suministro fiable para proyectos de grandes dimensiones", como el firmado con ADNOC, aseguró la compañía.

Según comunicó Tubacex a la CNMV, este pedido se firmó durante el evento Make it in the Emirates, un foro que reúne a las mayores empresas industriales e inversores de Emiratos Árabes Unidos para compartir sus planes de desarrollo e impulsar la inversión local.

Esta adjudicación se suma a otros recientes acuerdos plurianuales firmados en las últimas semanas para la fabricación de tubos de umbilicales, aeroespacial y nuclear. Con la nueva planta, la compañía contará en la región con tres fábricas en Abu Dabi, Arabia Saudita y Dubai, donde también dispone de centros de servicio y oficinas comerciales.

En marcha en 2023

Merlin Properties construye un primer centro de datos en Arasur



Merlin Properties SOCIMI, S.A., compañía inmobiliaria española especializada en la adquisición y gestión de activos comerciales en la Península Ibérica, ha arrancado la construcción de su primer centro de datos en Arasur, Vitoria-Álava. Las obras arrancan con los primeros precontratos de alquiler ya acordados con clientes de primer nivel, garantizándose así la ocupación de los centros, según señaló Ismael Clemente, consejero delegado y vicepresidente del grupo.

Con este negocio, Merlin Properties espera concentrar el 15% de la cartera a largo plazo o alrededor de 75 millones en rentas en sus dos primeras fases.

El grupo tiene pendientes otras tres licencias en Barcelona, Getafe (Madrid) y Lisboa.

La compañía tiene prevista una inversión de 596 millones para construir la infraestructura con capacidad para 70 MW en dos fases, aunque podría aumentar hasta 240 MW. Merlin anunció que el primer módulo estaría en funcionamiento en 2023. En la primera fase, con la construcción de los primeros módulos, Merlin espera operar 12 MW. Para operar estos centros, se ha asociado con la estadounidense Endeavour, especializada en centros de datos, junto a la que creó al 50% Edged Spain que es la encargada del diseño y la gestión.

Ubicada en Vitoria

Sidenor adquiere la compañía MCD para crecer en automoción



Sidenor ha adquirido la empresa vasca Mecanizados de Cremalleras de Dirección (MCD), empresa de producción auxiliar del automóvil que está especializada en fabricación de blanks (piezas que combinan aceros de diferentes resistencias) para componentes de sistemas de dirección de vehículos.

En un comunicado, el grupo siderúrgico vasco que preside José Antonio Jainaga explicó que, con esta operación, busca crecer en el mercado de automoción ofreciendo "una mayor gama de producto de alto valor añadido". Además, prevé tener una mayor presencia en clientes que consumen acero pa-

ra direcciones de vehículos. MCD está ubicada en Jundiz (Vitoria), con 25 años de presencia en el mercado y una plantilla de 25 trabajadores, especializada en la transformación de barras de acero para cremalleras de dirección, a través de operaciones de corte y mecanizado. Estas cremalleras son un componente "crítico y de seguridad" del conjunto de la dirección del vehículo, en serie media-larga.

Sidenor, dedicada a la producción de aceros largos especiales, tiene fábricas en País Vasco, Cantabria y Cataluña, además de delegaciones comerciales en Alemania, Francia, Italia y Reino Unido.

Foro XXVI en Bilbao

España y Estados Unidos fortalecen sus relaciones bilaterales



El XXVI Foro España-Estados Unidos congregó a más de 130 líderes de ambos países en Bilbao entre el 1 y el 2 de julio y se trataron tres grandes áreas: la seguridad, las finanzas verdes y las ciudades.

"Celebramos este foro en un momento excepcional para nuestras relaciones transatlánticas, tras la histórica cumbre de la OTAN en Madrid, que ha aprobado el concepto estratégico que regirá la vida de la organización en los próximos años. Pero, sobre todo, esta cumbre ha enviado un mensaje alto y claro de unidad y firmeza de todos los que creemos en los valores democráticos frente a los

que quieren deplorarlos", resaltó el ministro de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, José Manuel Albares.

La vigésima sexta edición de este encuentro ha contado con el apoyo de BBVA, Iberdrola, la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación y el Ayuntamiento de Bilbao. Celebrado de forma alterna en España y EEUU desde 1995, su objetivo es tratar cuestiones económicas, geoestratégicas y culturales que ayudan al fortalecimiento de las relaciones bilaterales.



Ibon Urgoiti, director de desarrollo de negocio de Laboral Kutxa, y Joseba Madariaga, director de Estudios Económicos.

Laboral Kutxa aboga por un reparto progresivo del coste de la inflación

La cooperativa de crédito del grupo Mondragon cree que esta medida es necesaria para frenar la espiral de incremento de precios, "porque subidas de salarios conforme al IPC pueden provocar que arraigue el encarecimiento de la vida", con las consecuencias negativas que supondrá para la economía.

Maite Martínez. Fotos: eE

La inflación va a empobrecernos a todos. "Y una vez asumido, lo más sensato es repartir los costes de manera progresiva", aconseja Joseba Madariaga, director del departamento de Estudios Económicos de Laboral Kutxa, ante las demandas de subidas salariales conforme al IPC.

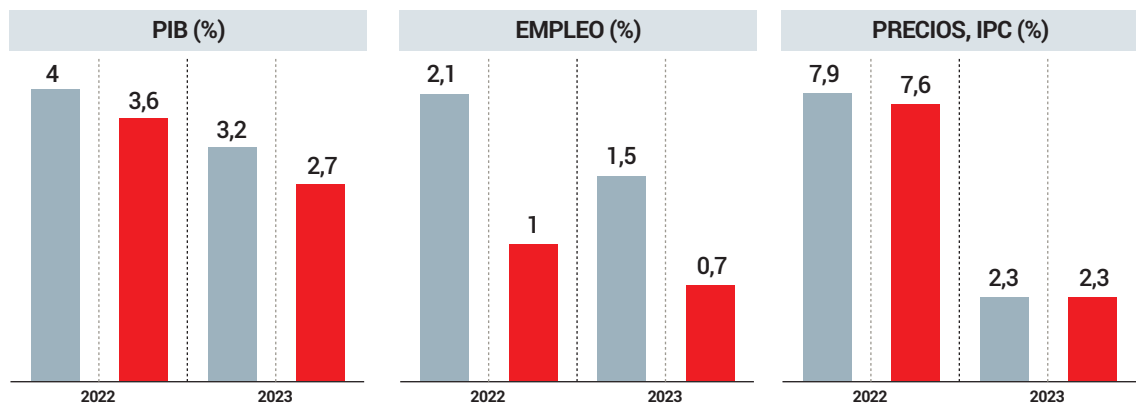
En la presentación del Informe de perspectivas económicas de la entidad, Madariaga apuntó que con los datos actuales se prevé que el incremento de los precios empiece a moderarse hacia el cuarto tri-

mestre de 2022, mientras la inflación subyacente comenzará a reducirse a inicios de 2023. Precisamente por este retraso de reducción de la tasa subyacente -la que no incluye el alza de precios de los productos energéticos ni de los alimenticios sin elaborar-, el Banco Central Europeo vigila el crecimiento de los salarios, que actualmente está en un 3,1% a la espera de la negociación en Alemania. "Porque subidas de salarios conforme al IPC pueden llevar a una espiral inflacionaria y complicar la situación", explicó el directivo de Laboral Kutxa.

Crecimiento de la economía

Perspectivas 2022-2023

■ España ■ Euskadi



Fuente: Laboral Kutxa.

elEconomista

La cooperativa de crédito integrada en Mondragon Corporación descarta la entrada en recesión, ya que además de varios trimestres en crecimiento negativo se tienen que dar "por lo menos dos hechos contundentes y sustanciales, como una subida de tipos abrupta y una crisis energética derivada de la guerra, con el corte de suministro de gas ruso, lo que sería un *shock* para la economía europea", comentó Joseba Madariaga.

Pero el director del departamento de estudios económicos de Laboral Kutxa afirmó que "es difícil, salvo que se materialice un escenario de estrés, porque estamos en crecimiento, aunque se ha perdido dinamismo, pero en cualquier caso la incertidumbre es elevada".

Economía en crecimiento

Además de que la economía sigue creciendo -ya que todavía no se han recuperado las cifras prepandemia-, Joseba Madariaga señaló que el ahorro registrado en los hogares podrá amortiguar parte de los elevados costes, a lo que se une que las expectativas de las empresas son positivas.

Pero el principal riesgo a corto y medio plazo para Laboral Kutxa se sitúa en los efectos de la 'inflación de segunda ronda', una combinación de la actual subida de precios con el previsible incremento de los salarios tras el verano, que podrían provocar de forma conjunta que "arraigue" el encarecimiento del coste de la vida. Madariaga espera que las medidas del Banco Central Europeo, "todavía con una política neutral y no restrictiva", puedan contribuir a amornar el impacto de la espiral inflacionista.

El director de estudios de la cooperativa puso en valor "el impulso de los Fondos Next Generation, una oportunidad para generar tejido productivo que permita modernizar la estructura económica del país".



Las expectativas de las empresas son positivas.

Por su parte, Ibon Urgoiti, director de desarrollo de negocio de Laboral Kutxa, adelantó la corrección de las previsiones a la baja del PIB de Euskadi, "porque la incertidumbre es muy elevada". Así, se estima un crecimiento económico del 3,6% para el ejercicio 2022 y de un 2,7% para 2023. Además, se prevé un crecimiento del empleo vasco del 1% este año y del 0,7% el próximo. En el caso del incremento de los precios (IPC), se fijará en un 7,6% para el conjunto de 2022 y en el 2,3% para el ejercicio 2023.

En el caso de España, la previsión de Laboral Kutxa apunta a que la economía tenga mejor comportamiento que la vasca. Así, estima que crecerá un 4% este año y un 3,2% en 2023. Respecto del empleo, considera que crecerá un 2,1% este 2022 y un 1,5% en 2023. El IPC se fijará en un 7,9% en 2022 y en el 2,3% el próximo año.

Gaztenpresa: 278 negocios y 547 empleos creados el pasado 2021

Gaztenpresa, la fundación para el empleo de Laboral Kutxa, colaboró en la creación de 278 nuevos negocios durante el pasado año 2021, lo que en términos de empleo hizo posible la generación de 547 nuevos puestos de trabajo. El objetivo de Gaztenpresa es promover el autoempleo para personas que se encuentren desempleadas o en riesgo de estarlo. En 2021, se registraron un total de 1.788 solicitudes, lo que supone un crecimiento del 140% con respecto al año 2020 y un retorno a los niveles de 2019.

La edad media de quien decide comenzar su propio proyecto laboral con la ayuda de Gaztenpresa ronda los 40 años. El 44% son mujeres y el 56% hombres. El 73% no posee titulación universitaria y respecto a su situación laboral previa, el 44% se encontraba en situación de desempleo. El 74% opta por ser empresario o empresaria individual y el 26% elige constituir una sociedad (75% como sociedad limitada y 25% como sociedad cooperativa). Gaztenpresa comenzó su andadura en 1994 y en estos 27 años, la fundación para el empleo de Laboral Kutxa ha atendido más de 23.000 solicitudes que han cristalizado en el nacimiento de 6.264 pequeñas empresas y la creación de 11.404 puestos de trabajo.

**Sabin Azua**

Presidente de EUSMEX SL.
Asesor de B+I Strategy

Personas y proyectos: la transformación que viene

No hay intervención en la que un directivo empresarial, consultor o responsable de la administración pública no incida en la cuestión: uno de los factores principales de competitividad futura – si no el más relevante – es la captación, promoción y retención del talento. No es nada nuevo, pero su gestión se está convirtiendo en una de las artes más sofisticadas. En nuestro país este hecho adquiere una relevancia todavía mayor dada la tremenda complejidad del reto demográfico que afrontamos: a la necesidad de competir globalmente por atraer profesionales y personal técnico cualificado que marque las diferencias competitivas, tenemos que añadir la creciente dificultad de incorporar talento local a las empresas. Además, hay otros factores que impactan en este reto, entre ellos, la relación entre las personas y las empresas, que nos obliga a gestionar de forma diferente al pasado. La pandemia y los cambios sociales han profundizado algunas de las tendencias que ya se iban manifestando y que ahora ya son determinantes para entender el entorno laboral en el que nos moveremos en el futuro.

Hoy, por ejemplo, la preocupación y gestión de la salud mental de las y los trabajadores es una de las facetas críticas que afrontan las organizaciones. La salud emocional de la persona es uno de los retos de gestión que tenemos que abordar de forma consciente. Muchos de los comportamientos sociales están marcados por la inmediatez, que se ha convertido en un rasgo identitario. Además, relativizamos la importancia del trabajo como eje esencial de nuestras vidas, nos responsabilizamos menos con las organizaciones, y formamos parte de una generación de creciente movilidad laboral (aunque sin llegar al dramatismo de la Gran Dimisión Americana, que llevó a millones de personas a dejar su puesto de trabajo sin tener alternativas). Todos estos elementos dificultan la creación de proyectos empresariales compartidos de futuro.

Otro de los factores que incide en este cambio en los mecanismos de gestión de las personas viene derivado de las nuevas formas de trabajo que se han acelerado con la pandemia: la conciliación laboral y profesional, la búsqueda de incentivar el teletrabajo cuando la naturaleza de nuestra función lo permite, la generación de espacios físicos diferentes, que potencien un clima favorable para la crea-



tividad y del trabajo compartido, por citar algunos. Y todo ello ocurre a la vez que nos adentramos en nuevas exigencias que se trasladan a las empresas como, por ejemplo, las praxis orientadas a consolidar la competitividad empresarial y simultáneamente lograr un mayor compromiso con la sostenibilidad, la inclusividad, la justicia y la aportación a la sociedad. Esta transformación conlleva una visión ampliada del rol social de la empresa, donde el valor compartido adquiere una relevancia singular.

Entiendo que uno de los principales elementos que conformarán la gestión de las personas en el futuro en las organizaciones (en las vascas, en particular) es la gestión de la multiculturalidad. Ante la lucha por el talento, el reto demográfico, la necesidad de internacionalizarse, etc., tenemos que ser capaces de generar estrategias donde la multiculturalidad sea un factor de competitividad y no una rémora para su desarrollo. Ante estos hechos y tendencias (no expuestos en toda su exhaustividad) debemos preguntarnos ¿cómo vamos a gestionar nuestras organizaciones para que sean Comunidades de Personas que tengan un proyecto compartido de futuro? Nos hemos pasado años abogando por la participación de las personas en los proyectos empresariales, buscando fomentar el sentido de pertenencia y el sentido comunitario de las mismas. Los esquemas tienen que cambiar y adaptarse a la transformación social que vivimos.



La gestión de la salud mental del trabajador es una de las facetas críticas que afrontan hoy las organizaciones

No es verdad que los jóvenes no quieran trabajar ni responsabilizarse, como sostienen muchas personas de mi generación ya madura. La realidad es que en ocasiones los proyectos empresariales no son atractivos para la realidad social que nos toca vivir. Tenemos ante nosotros el reto mayúsculo de huir de paradigmas del pasado y proyectar nuestras organizaciones a las dinámicas del futuro. No es tarea fácil, ni guiada por un libro de instrucciones, pero el reto es apasionante. No podemos renunciar a generar comunidades de personas que trabajen por un propósito estratégico compartido, sobre el compromiso intergeneracional, el fomento de la competitividad de la empresa, y debemos hacerlo, además, potenciando la participación activa de los miembros de la organización en este proyecto. Procuremos dotar a nuestras organizaciones de un propósito propio (conforme a nuestra identidad) en los términos que define la *Shared Value Initiative* como “la razón de existir que de forma simultánea contribuye a resolver una necesidad social y crear un significativo valor económico para la empresa”.

Las formas de trabajo que desarrollemos deben afrontar el adecuado balance entre individualidad y compromiso compartido, sobre fórmulas abiertas que potencien la creatividad, el aprendizaje y el emprendimiento; deben buscar enriquecer la organización mediante la adecuada gestión de la multiculturalidad, el trabajo en equipo y la cooperación con otras organizaciones. Cómo bien señalaba Michael Jordan: “El talento gana partidos, el trabajo en equipo y la inteligencia colectiva ganan campeonatos”.

Para poder abordar con mayores garantías de éxito el proceso de transformación de la gestión del talento en las organizaciones, necesitaremos nuevos liderazgos que hagan posible una contribución activa de todas las personas de la organización, la diversidad, la inclusión y la aportación de valor, en el marco de esquemas no tradicionales de gestión. La nueva realidad impele a liderazgos que se verán llamados a cuestionar permanente el *statu quo*.

Las personas siempre han sido el activo principal de cualquier organización. Esto no cambiará en el futuro. Nos enfrentamos al reto de incorporar las grandes transformaciones sociales que vivimos cuando diseñamos las nuevas formas de trabajo, trabajando para llevar al siguiente nivel la vinculación de las personas, la cooperación con el ecosistema de la empresa y el valor significativo de nuestra comunidad. Es un arduo trabajo, pero como dijo Robert Kennedy: “El futuro no es un regalo, se conquista”. Hagámoslo realidad.

Triplicará su espacio

Biolan destina 4,5 millones para ampliar sus instalaciones

Biolan, especializada en el desarrollo, fabricación y comercialización de soluciones analíticas y de diagnóstico para la industria alimentaria y de la salud, fundamentalmente basadas en biosensores, ha iniciado la ampliación de sus instalaciones en el Parque Tecnológico de Bizkaia para acoger el crecimiento de su actividad. La compañía invertirá 4,5 millones de euros en este proyecto, que le permitirá triplicar su espacio para además de poder albergar a la plantilla en crecimiento, que pasará de los 60 actuales a 100 en 2025, incorporar nuevos equipamientos productivos, nuevos laboratorios y dimensionar unidades de trabajo.

El nuevo edificio, de 2.600 m² que extenderá la superficie total a cerca de 4.000 m², estará operativo en abril de 2023 y contará con dos plantas subterráneas destinadas a almacén y producción y tres más en superficie. Otorgará más espacio a las áreas



Línea de producción de test de antígenos de Biolan. eE

de I+D, Desarrollo de Producto, Programación y Datos y Operaciones, lo que reforzará la investigación y el lanzamiento de nuevos desarrollos.

Biolan prevé crecer un 20% este año y estima duplicar el volumen de facturación en los próximos cuatro años. Con una tasa de exportación del 82%, está presente en más de 60 países.

Estudio de Deloitte

Tecnalia convierte en 12 euros cada uno que las empresas invierten con el centro en I+D

Cada euro que una empresa invierte en I+D con Tecnalia tiene un retorno de 12 euros", aseguraron Alex Belaustegui, presidente del grupo tecnológico vasco, y Jesús Valero, director general, según recoge un estudio de impacto realizado por Deloitte.

Con esta tarjeta de presentación, los directivos de Tecnalia dieron a conocer la facturación del pasado 2021, que superó los 120 millones de euros frente a los 113,6 millones de 2020. En esta actividad destacaron los 1.200 nuevos clientes, un 15% más que en el año anterior, de los cuales el 72% son pequeñas y medianas empresas.

En el caso del sector público, según el citado estudio de la *Big Four*, "por cada euro que una administración vasca invierte en Tecnalia, el centro aporta 24 euros al PIB vasco y se genera un retorno fiscal de 2,9 millones". A ello se añade que "por cada pue-

to de trabajo que mantiene el centro tecnológico, ayudamos a mantener 6,5 puestos de trabajo" fuera de él, indicó Valero. Sobre las previsiones de inversión de las compañías para el presente 2022, Jesús Valero apuntó que las destinadas a I+D se mantienen. En cuanto a las empresas participadas impulsadas desde Tecnalia han crecido un 23% en puestos de trabajo y un 40% en facturación. En este contexto, destacan los cinco millones de ingresos obtenidos por venta de propiedad industrial por el centro vasco.

Asimismo, los directivos de Tecnalia valoraron el programa Horizonte 2020 en su séptimo año, donde el centro se mantiene como organización número uno de entidades privadas del Estado y en el número 13 entre las 3.600 organizaciones de investigación europeas. Tecnalia prevé alcanzar los 140 millones de facturación para 2024, sumar 1.525 personas en plantilla, y crear cinco *startups*.

Euskal ekoizle txikiekiko elkarlana indartzen dugu

Reforzamos la colaboración con pequeños productores vascos

Gure saltokietan Euskal jatorria duten 2479 produktu baino gehiago aurkituko duzu.

En nuestras tiendas encontrarás más de 2479 productos de origen vasco.

Protagonistek kontatzen dizute
Los protagonistas te lo cuentan



Orain inoiz baino gehiago
Ahora más que nunca



Hemengoa izatea ona da
Es bueno que sea de aquí



EROSKI

zurekin

Por cuatro años

Isabel Iturbe, reelegida como presidenta de las directivas vizcaínas



La Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia (AED) ha renovado su Junta Directiva, donde Isabel Iturbe Mach ha sido reelegida presidenta, cargo que ocupa desde mayo de 2021 y en el que permanecerá durante los próximos cuatro años.

La Junta Directiva de AED queda conformada por Isabel Iturbe como presidenta, dos nuevas vicepresidentas: Marta Areizaga y Libe de las Fuentes, una nueva tesorera: María Luisa Molina, y a las vocales Inés Anitua, Marta Aburto, María Eugenia Castro y Susana Palomino se une como nueva vocal Patricia Betolaza. Por su parte, María Caballero prosigue como secretaria general de la asociación.

Por otra parte, AED celebró la jornada de clausura del Programa de Consejeras AED-ESADE, donde se realizó la entrega de diplomas a las 21 mujeres que se han preparado en la segunda edición para ser consejeras en consejos de administración de Euskadi. Una iniciativa que parte de la necesidad de impulsar el liderazgo de las mujeres en las empresas, y tener cabida en los consejos de administración.

En 2020, pese a la pandemia, AED pudo poner en marcha la I Edición de este curso de formación de consejeras pionero en Euskadi, con la colaboración de Diputación Foral de Bizkaia, Esade Business School y Banco Santander.

Nuevo presidente

Arraigo y sucesión centran la asamblea de la empresa familiar



La Asociación de la Empresa Familiar de Euskadi (Aefame) celebró en Donostia su Asamblea Anual Ordinaria que estuvo centrada en tres factores clave de la empresa familiar, como son el entorno competitivo, el arraigo y la sucesión.

Este año la asamblea se dedicó a analizar la importancia de generar un entorno favorable y competitivo que fortalezca el arraigo y la transición generacional en la empresa familiar. Contó con Eloi Planes, presidente ejecutivo del fabricante de piscinas Fluidra, quién compartió sus vivencias y experiencia en la empresa familiar que dirige.

Asimismo, los miembros de la asociación aprobaron el nombramiento de Jose Miguel Lanzagorta, consejero delegado del Grupo Iparvending, como nuevo presidente en sustitución de Andrés Sendagorta, que fue nombrado presidente en abril de 2019 y que acaba de ser designado presidente del Instituto de la Empresa Familiar, IEF.

Aefame está compuesta por 68 empresas vascas que alcanzan una facturación agregada superior a los 15.242 millones de euros y dan empleo a más de 148.000 personas. La empresa familiar supone el 84% del tejido productivo de la economía vasca.

Encuentro empresarial

Elkargi reivindica la inversión y el conocimiento financiero



Elkargi celebró su junta general de socios poniendo en valor los datos de gestión relativos al ejercicio 2021 en los que, la entidad presidida por Josu Sánchez y bajo la dirección general de Zenón Vázquez, mejoró todos sus principales ratios de actividad. Su actividad en 2021, con más de 370 millones en financiación, se destinó en un 54% a industria y servicios, un 15% al comercio, 12% a la construcción, 9% cultura, seguida de hostelería (6%), transporte (2,5%) y sector primario (1,5%).

Este volumen, que ya supuso un crecimiento de casi un 50% en dos ejercicios, lleva camino de mejo-

rarse durante este 2022, gracias a los 183 millones que ya ha financiado al cierre de los cinco primeros meses del año. El 55% de todo este importe está destinado a la inversión y, en 4 de cada 10 operaciones, las destinatarias son empresas industriales.

Josu Sánchez manifestó que "en una coyuntura de desafíos y amenazas, debemos seguir apostando por la inversión y la industria, como motores de nuestra economía. Debemos afrontar el futuro y la transformación en la que estamos inmersos, con tanta determinación y confianza, como incertidumbre nos proyecta".

**Maite Martínez**

Directora de la Revista elEconomista.es País Vasco

El verano del 'Carpe diem'

Hace unos días escuché en una tertulia radiofónica calificar el verano de 2022 como el verano del 'Carpe diem', lo que despertó mi curiosidad. Hablaban del colapso que se vive en los aeropuertos, la gran afluencia en las estaciones de trenes y autobuses, la alta movilidad particular en las carreteras y de unos establecimientos hoteleros y demás alojamientos que se aproximan al 100% de su capacidad. Una colección de señales inequívocas de que el turismo se está recuperando y de que casi nadie quiere perder la oportunidad de viajar en esta época estival... ¡Por si en 2023 no se puede hacer!

Y esta duda es totalmente lícita en un contexto económico como el actual, de pérdida brutal del poder adquisitivo, 'gracias' a una inflación desbocada, con unos precios desorbitados en los combustibles que al llenar el depósito te hacen casi llorar y con un carro de la compra que más que duplica su importe de hace un año y que te obliga a renunciar a determinados caprichos que antes te podías permitir.

Además, es el primer verano sin mascarillas, salvo en el transporte, farmacias y hospitales, principalmente, lo que nos hace querer disfrutar a tope el momento, más aún cuando están aumentando otra vez los contagios de una pandemia que parece que nunca tendrá fin.

¡Como si no hubiera un mañana! O ante un mañana que se prevé a todas luces complicado e incierto. Nos lo dicen por activa y por pasiva y lo vemos al pagar nuestras facturas: todos vamos a ser más pobres, porque todo está más caro y los salarios no pueden subir a nivel del IPC ya que se entraría en una espiral inflacionaria de difícil solución.

Se avecinan un otoño e invierno muy intensos. Siete de cada 10 trabajadores vascos no tienen su convenio actualizado y anuncian movilizaciones; la guerra continúa y se agudiza la amenaza del corte de suministro de gas, a lo que se une que sobrevuela el fantasma de la recesión. Por estas y más razones también creo que este verano hay que aprovechar el momento y añadiría un 'Dum vivimus, vivamus' (mientras vivimos, vivamos) para la vuelta del periodo estival.



El lehendakari y otros representantes institucionales acompañan al presidente de BBK, Xabier Sagredo, en la inauguración del parque.

BBK Klima, el camino para llegar a ser una sociedad más sostenible

El parque, ubicado en la Reserva de la Biosfera de Urdaibai (Bizkaia), quiere educar sobre los beneficios ambientales, económicos y sociales que proporciona la sostenibilidad.

Maite Martínez. Foto: Irekia

La Fundación BBK ha inaugurado este mes de julio BBK Klima, un centro de educación ambiental y un parque experiencial familiar, ubicado en la Reserva de la Biosfera de Urdaibai, que tiene como objetivo concienciar, sensibilizar y fomentar estilos de vida sostenibles. En definitiva, impulsar una actuación global contra el cambio climático de forma lúdica.

En línea con el compromiso con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, la Agenda 2050 de la Comisión Europea y el *Basque Green Deal*, BBK quiere lograr una economía climáticamente neutra, "porque la competitividad sostenible es un modelo socioeconómico que nos atañe a todos", afirma Xabier Sagredo, presidente de la Fundación bancaria. Así, el proyecto BBK Klima está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible: educación de calidad (4),

agua limpia (6), energía (7), producción y consumo responsable (12), clima (13), vida submarina (14) y vida ecosistemas terrestres (15).

El parque BBK Klima Abentura se integra dentro de BBK Urdaibai Zentroa y se presenta como la "puerta de acceso al cambio de actitud para el público en general", señalan desde la Fundación. Consta de un conjunto de infraestructuras, conocimiento y acciones para vivir una experiencia activa. Se ofrece un recorrido interactivo con tres retos: *ura*-agua (incide en la importancia del agua en el ciclo de la vida y la posibilidad de generar energías renovables con ella), *energia* (busca que los participantes den importancia a las energías renovables, evitar el despilfarro de energía y la importancia del transporte urbano) y *janaria*-comida (gira entorno a los alimentos, su producción y su impacto en el ecosistema).

Entorno inmersivo y realidad extendida

Una de las principales instalaciones es el edificio polivalente y dentro se encuentra Klimasfera, un domo geodésico que ofrece un entorno inmersivo con realidad extendida, suelo táctico vibrante y efectos atmosféricos, diseñado y desarrollado por empresas vizcainas con recursos naturales, reciclables o reciclados.

El acto de inauguración de BBK Klima Abentura, contó con la presencia del lehendakari, Iñigo Urkullu, del diputado general de Bizkaia, Unai Rementeria, de la presidenta de las Juntas Generales, Ana Otadui, y los consejeros del Gobierno vasco Bingen Zupiria y Arantxa Tapia, entre otras personalidades.