Revista mensual | 18 de marzo de 2021 | Nº65

País Vasco

elEconomista.es 15 Años

LA INDUSTRIA VASCA SE SUMA AL 'HUB' DEL HIDRÓGENO QUE LIDERAN REPSOL Y PETRONOR

Se prevén 1.300 millones de inversión en plantas productivas y desarrollos tecnológicos

EDUARDO JUNKERA, PRESIDENTE DE APD NORTE

"SE NECESITA INTELIGENCIA Y RAPIDEZ PARA INVERTIR LOS FONDOS EUROPEOS"

País Vasco
elEconomista.es

A fondo | P4
Repsol y Petronor unen a la industria en el Corredor Vasco del Hidrógeno

Impulsan un proyecto industrial en torno a esta tecnología que movilizará 1.300 millones en inversiones y generará unos 8.000 empleos, entre directos e indirectos.

Entrevista | P18
Eduardo Junkera, presidente de APD Norte

"Necesitamos rapidez en la llegada de los fondos europeos e inteligencia para invertirlos adecuadamente".

Industria | P8
ITP Aero quiere que su nuevo socio apoye su desarrollo tecnológico e innovación

El grupo vasco, que cierra su peor ejercicio en 31 años, afronta su venta por Rolls-Royce este 2021.

Ayudas | P26
Más de 400 millones para la reactivación económica de la pyme

La pequeña y mediana empresa dispone de 68 programas de ayudas para apoyar la recuperación del tejido y generar empleo.

PCTI 2030 | P30
Euskadi quiere estar entre las regiones europeas más avanzadas

El Plan vasco de Ciencia, Tecnología e Innovación dispondrá de 18.600 millones entre recursos públicos y privados para ocupar un lugar destacado en Europa.

La Contra | P42
La urgencia de frenar las desigualdades pasa 'la prueba del Covid'

Euskadi celebró el Día Internacional de la Mujer y reclamó políticas de conciliación y empleo con perspectiva de género y el fin de la brecha salarial.

Edita: Editorial Ecoprensa S.A.
Presidente Editor: Gregorio Peña.
Director General Comercial: Juan Ramón Rodríguez. **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

Todos a una para avanzar hacia un futuro económico más sostenible

En una crisis económica como la actual todo el mundo piensa en solucionar el hoy por la premura de la situación y casi no tiene tiempo de plantearse el mañana. Pero diferentes expertos en consultoría estratégica aconsejan la doble vertiente: abordar el momento, pero con la vista puesta en el después, tener diseñada la estrategia a futuro del plan de negocio independientemente del ámbito en el que se opera.

Y es precisamente lo que ha hecho la industria y sociedad vasca con el hidrógeno: pensar en su importancia como tecnología para abordar la transición energética, abordar su desarrollo y comenzar a trabajar para, en el futuro, hacer realidad su sueño: tener un ecosistema avanzado en torno al hidrógeno.

Así ha surgido el proyecto del Corredor Vasco del Hidrógeno (BH2C), impulsado por Repsol y su filial vasca Petronor, y al que se han adherido ya más de 78 organizaciones y lo harán otras 60 más próximamente. Entidades, empresas y centros tecnológicos del panorama nacional e, incluso, colaboradores tecnológicos internacionales como la petrolera saudita Saudi Aramco.

> Lo más importante del Corredor Vasco del Hidrógeno es la unión de todas las organizaciones por un objetivo común

Las cifras que se desprenden del BH2C son astronómicas: movilizará inversiones por valor de 1.300 millones de euros hasta 2026 y generará 1.340 empleos directos y 6.700 indirectos, más de 8.000 puestos de trabajo, y se producirán 20.000 toneladas de hidrógeno anuales, que supondrán una reducción de más de 1,5 millones toneladas al año de CO_2.

Las inversiones se repartirán en tres grandes ámbitos: 650 millones se destinarán a la producción de hidrógeno verde, con una capacidad instalada de 112 MW; tres instalaciones que necesitarán electrolizadores; otros 250 millones se orientarán al desarrollo tecnológico e industrial en toda la cadena de valor y a la digitalización; y otros 50 millones de euros se dedicarán a la investigación de aplicaciones del hidrógeno en movilidad, sector residencial e industria.

Además de la inversión de tres plantas productivas ya anunciadas, en las que participan Repsol, Petronor, EVE y Enagas, se ha sumado recientemente el proyecto de Sener y Petronor para construir una fábrica de electrolizadores en Bizkaia, en la que se invertirán 120 millones y que estará en marcha en 2022.

Un proyecto vital para avanzar en la transición energética necesaria. Pero lo más importante y destacable del proyecto es, sin duda, la unión de todos los sectores industriales, trabajando en piña por un objetivo común y por un futuro para Euskadi, para España y para todo el planeta.

La industria hace piña para crear el ecosistema vasco del hidrógeno

Repsol y Petronor lideran este proyecto que movilizará inversiones por 1.300 millones de euros y generará 8.000 empleos, y al que se han sumado 78 organizaciones de diversos sectores para impulsar iniciativas productivas y desarrollos de I+D en torno a esta tecnología.

Maite Martínez

Euskadi ha dado un gran paso en su apuesta por el hidrógeno como combustible del futuro y vehículo tecnológico para descarbonizar la industria en sectores como el energético, movilidad, industrial y servicios. Así, gracias al impulso de Repsol, a través de su filial vizcaína Petronor, el Corredor Vasco del Hidrógeno (BH2C) es ya una realidad, tras la firma de adhesión al proyecto de 78 organizaciones, entre empresas, instituciones y centros tecnológicos. Además, hay más de 60 entidades que se incorporarán a esta aventura.

BH2C movilizará inversiones por valor de 1.300 millones de euros hasta 2026 y generará 1.340 empleos directos y 6.700 indirectos, más de 8.000 puestos de trabajo que serán vitales para la recuperación económica de País Vasco.

Las inversiones se repartirán en tres grandes ámbitos: 650 millones se destinarán a la producción de hidrógeno verde, con una capacidad instalada de 112 MW; se producirán 20.000 toneladas de hidrógeno anuales, que supondrá una reducción de

Instalaciones de Petronor en Muskiz (Bizkaia). Txetxu Berruezo

Representantes de las organizaciones adheridas al proyecto del Corredor Vasco del Hidrógeno (BH2C). eE

más de 1,5 millones toneladas al año de CO2.Otros 250 millones se orientarán al desarrollo tecnológico e industrial en toda la cadena de valor y a la digitalización; y otros 50 millones se dedicarán a la investigación de aplicaciones del hidrógeno en movilidad, sector residencial e industria.

Para la citada producción de hidrógeno, el Corredor Vasco del Hidrógeno prevé la construcción de tres instalaciones que necesitarán electrolizadores. La primera de ellas, de Petronor, entrará en funcionamiento a finales de 2022. Esta instalación tendrá una potencia de 2 MW con el objeto de alimentar con hidrógeno renovable las instalaciones del Parque Tecnológico de Abanto.

Con EVE y Enagas

La segunda planta, de Petronor, Ente Vasco de la Energía (EVE) y Enagas, consistirá en la instalación de un electrolizador de 10 MW, que estará en funcionamiento en el año 2024 y se ubicará en el Puerto de Bilbao, cuya producción estará destinada a la planta de combustibles sintéticos. Y la tercera, que está prevista para 2025, contará con un electrolizador de hasta 100 MW para abordar el proceso de descarbonización de Petronor y alimentar las necesidades del propio corredor. Entre los proyectos tecnológicos e industriales destacan la instalación de una fábrica de electrolizadores, el desarrollo de la

Operario realizando labores de mantenimiento en una refinería. eE

pila combustible y el desarrollo de la hidrogenera (surtidor de hidrógeno). En las aplicaciones de movilidad, se encuentran el desarrollo del autobús y el tren de hidrógeno, entre otros.

Todos los proyectos están avalados por compañías vascas como Sener, CAF, Nortegas, Ingeteam, Veolia, Aernnova, Tubacex y Tubos Reunidos, entidades como el EVE, las diputaciones vascas, Gobierno vas-

co, además de otros empresas nacionales como Enagas, Lecitrailer, Baleria, Aena, y la participación internacional de Saudi Aramco.

En el acto de presentación de BH2C, el presidente de Petronor, Emiliano López Atxurra, explicó que el proyecto "tiene su origen en la decisión estratégica de Repsol de invertir en Euskadi para avanzar en la transición energética y conseguir, así, su objetivo de ser una compañía cero emisiones netas en el año 2050". Por su parte, la consejera de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente del Ejecutivo vasco, Arantxa Tapia, afirmó que el hidrógeno es "elemento imprescindible" y, por ello, "Euskadi debe ser parte de ese desarrollo industrial a partir de la apuesta europea por el hidrógeno".

Entre las fortalezas de País Vasco para ser uno de los corredores del hidrógeno figuran: Petronor, como generador y consumidor, una red de gasoductos para el transporte y la ubicación en una ruta de mercancías de largo recorrido, además de las infraestructuras del Puerto de Bilbao, "bien posicionadas en el eje Atlántico", especificó Tapia.

Urkullu y Rementeria inauguran el Centro Inteligente de Energía. Mikel Arrazola

Planta de electrolizadores

Dos semanas después de la presentación del Corredor del Hidrógeno, Petronor y Sener formalizaron un acuerdo para la puesta en marcha de una planta de electrolizadores en Bizkaia. El electrolizador es un elemento clave para la generación de hidrógeno, por lo que su desarrollo y producción en Euskadi es un objetivo prioritario. La planta se comenzará a construir en 2021 y se prevé que entre en funcionamiento en 2022, en su primera fase. Contará con una inversión de 120 millones de euros y tendrá un impacto positivo en el empleo mediante la creación de 50-60 puestos de trabajo directos, en la primera fase y de 100 empleos, en la segunda. A esto, habría que añadir el impacto en el empleo indirecto, gracias a la colaboración con la red de proveedores locales.

Emiliano López Atxurra, presidente de Petronor, y Jorge Sendagorta Cudós, consejero delegado de Sener, protagonizaron la firma de este acuerdo. Sendagorta afirmó que "la hoja de ruta desde Europa en hidrógeno marca prioridades claras y requiere el desarrollo de tecnología, algo que está en nuestro

Parcela adjudicada a Repsol-Petronor en el Puerto de Bilbao para sus plantas de combustibles 'limpios'. eE

Firma del acuerdo entre Sener y Petronor para la construcción una fábrica de electrolizadores en Bizkaia. eE

ADN" y añadió que "estamos encantados de acompañar en esta nueva andadura a Petronor; desde siempre nuestros lazos han sido fuertes".

Otra compañía que ha iniciado ya un proyecto enmarcado en el BH2C es Nortegas. La distribuidora nacional de gas natural ha arrancado *H2Sarea*, iniciativa que investigará sobre la inyección segura de hidrógeno en la red de gas natural.

Nortegas trabaja con un consorcio en el que se encuentran importantes empresas del tejido industrial vasco como ABC Compresores, C.A.E., S.L-Fidegas, H2Site, Erreka Fastening Solutions y Orkli. Además, cuenta con la colaboración de dos centros de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación: Tecnalia e Ikerlan; y del Centro Nacional del Hidrógeno, referencia en este campo a nivel nacional. El proyecto consiste en la investigación y el desarrollo de nuevas soluciones tecnológicas, equipos y componentes, que permitan la transformación de las redes de gas natural para distribuir hidrógeno en distintos escenarios de *blending*.

Energy Intelligence Center

Otro de los ejes sobre los que pivota este ecosistema en torno al hidrógeno es el Energy Intelligence Center (EIC), ubicado en el futuro Parque Tecnológico de Ezkerraldea-Meatzaldea en Abanto-Zierbena (Bizkaia) y donde varias empresas del sector energético desarrollarán actividades de I+D+i para la transición energética. Las obras han comenzado recientemente y finalizarán en otoño de 2022. La inversión asciende a 39,7 millones de euros.

Chimenea de Petronor. eE

El EIC acogerá más de 50 empresas, generará 2.000 empleos directos y registrará una facturación de más de 800 millones. Para el lehendakari, Iñigo Urkullu, situará a Euskadi "como polo de referencia internacional en la energía" y el diputado general de Bizkaia, Unai Rementeria, cree que es una apuesta "por lo eléctrico y también por convertirnos en el primer *hub* del hidrógeno del sur de Europa y en un referente europeo en esta energía limpia".

En el ámbito educativo-formativo, la Fundación EOI, escuela de Organización Industrial vinculada al Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, Petronor, Mondragon Unibertsitatea y el Centro de Formación de Somorrostro impulsarán la formación de profesionales para industria del hidrógeno.

Se trata de la primera iniciativa en este área, que jugará un papel esencial en el desarrollo de la economía del hidrógeno. Se dirige tanto a jóvenes que inicien su formación, como a profesionales que quieran orientar su carrera profesional o buscar una nueva oportunidad laboral. Estas actividades se enmarcan dentro de los objetivos de la Hoja de Ruta del Hidrógeno en España y del Corredor Vasco del Hidrógeno, que contempla introducir el estudio de las tecnologías del hidrógeno en los planes educativos de titulaciones existentes de grado universitario y ciclos formativos de grado medio y superior.

ITP Aero quiere que su nuevo socio apoye su desarrollo tecnológico e innovación

Cierra el peor ejercicio de sus 31 años de historia, con pérdidas de 13 millones en 2020. Tras finalizar el ajuste laboral del 15%, 600 empleos, afronta su venta por Rolls-Royce este 2021.

Maite Martínez. Foto: Domi Alonso

ITP Aero cerró en 2020 el peor ejercicio de su historia debido al azote del coronavirus en su actividad. Por primera vez en sus 31 años, el grupo aeronáutico vasco propiedad de Rolls-Royce registró pérdidas, de 13 millones de euros frente a los 95 millones de beneficio que obtuvo en el año anterior, un descenso superior al 110%. Las ventas, por su parte, cayeron un 25% hasta los 735 millones, cuando en 2019 se llegaron a acariciar los 1.000 millones de negocio.

Además, ITP Aero tuvo que afrontar en 2020 una reestructuración productiva para ajustarse a la demanda actual y futura, -la recuperación en el sector se retrasará hasta 2024, según los expertos-. Como consecuencia, el grupo realizó un ajuste de plantilla global de un 15%: de más de 4.000 trabajadores que tenía en 2019, se ha quedado con unos 3.475 en la actualidad. Las plantas en Euskadi, donde está su sede social, han absorbido más de 200 despidos de entorno a 600.

Ajustes temporales

El consejero delegado de ITP Aero, Carlos Alzola, aseguró que la reestructuración ha finalizado, aunque no se descartan ajustes temporales de empleo. De hecho, el directivo confirmó que se planteará un Erte en las fundiciones de Barakaldo y Sestao, plantas que ya han asumido más de 83 despidos.

Alzola confirmó finalmente el proceso de venta en el que se encuentra inmerso ITP Aero y la intención de Rolls-Royce de salir del capital del grupo vasco. La multinacional británica negocia con diversos inversores, entre los que se encuentran Carlyle, CVC, KKR, Towerbrook, en consorcio con Onex, Platinum y el fabricante alemán MTU. Tanto el Gobierno central como el vasco vigilan el devenir de este proceso, debido al carácter estratégico que tiene ITP Aero en la industria aeronáutica española.

El consejero delegado del grupo vasco aprovechó para pedir que el nuevo accionista apoye el desarrollo tecnológico y de innovación de ITP Aero y que siga invirtiendo en la plantilla. Asimismo, Alzola no cree que la venta afecte a los contratos de ITP Aero con Defensa. Por contra, destacó que la multinacional británica ha traspasado al grupo vasco la propiedad de una fábrica en Hucknall (Reino Unido), que tiene más de 600 trabajadores, lo que aumenta su capacidad y la gama de productos. De cara a 2021, el grupo espera unos resultados en línea con los de este año, con una ligera reducción del volumen de ventas y una estabilización en los beneficios en términos recurrentes.

Alzola adelantó que la recuperación de los principales programas en los que participa ITP a volúmenes de 2019 no se espera hasta 2024 o 2025.

Trabajador de ITP Aero en una de sus plantas en País Vasco.

> La recuperación de los programas en los que participa ITP Aero llegará en 2024 o 2025

“La vida puede ser como una orquesta que tú diriges”.

Fernando Velázquez / *Compositor y director de orquesta*

HIPOTECA FLEXIBLE

Decides el día de pago y modificas cómo y cuánto pagas*.

LABORAL kutxa

Hay otra forma

* Posibilidad de elección del día del mes en que se quieren pagar las cuotas. Con posibilidad de reducción de cuota si ha sido adelantada previamente y sin posibilidad de superación de plazo inicial. Con carencia de capital inicial: opción de no pagar capital durante un año. Y carencias de capital intermedias: posibilidad de solicitar dos nuevas carencias de capital de 6 meses cada una, siempre que entre ellas medie al menos un año.

Teresa Areizaga
Gerente de Consultoría de Organización y Personas en PKF Attest

Mariano Aróstegui
Director de Compliance Corporativo en PKF Attest

La Igualdad como elemento estratégico y de valor en nuestras organizaciones

Es una realidad que la actual exigencia normativa tracciona el impulso de prácticas en materia de Igualdad marcadas desde Europa y, como tal, la Igualdad es uno de los ejes tractores del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para el acceso a Fondos Europeos. "*En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.*" Artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres es una tarea que la Unión debe desarrollar en todas las actividades, como le exigen los Tratados. La legislación aplicable debe servir para respaldar y garantizar las actuaciones éticas que, de por sí, cualquier organización debe tomar por iniciativa propia.

Por ello, no podemos obviar que la Igualdad constituye un elemento estratégico de primer orden y un motor clave para el progreso económico, motivo por el que las empresas deben asumir el principio de igualdad como uno de los ejes prioritarios de su cultura empresarial e incorporar permanentemente la igualdad en la gestión del capital humano con el objeto de garantizar que las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de gestión empresarial.

La implantación de medidas en materia de Igualdad reporta importantes beneficios que se traducen en: mejor competitividad interna de nuestras organizaciones, y aumento del grado de madurez de la cultura de las mismas. Mejores resultados, al dotar a la organización de una ventaja competitiva sostenible y diferenciada. Mayor retención y aprovechamiento del talento y fidelización del capital humano. Mayor desarrollo personal y profesional de la plantilla. Motivación de los equipos de trabajo, incrementando su compromiso con la empresa, el rendimiento y favoreciendo los procesos de cambio necesarios en las personas y en la organización. Ventajas competitivas en el establecimiento de contratos con las administraciones públicas. Detección de situaciones de discriminación para poder actuar y evitar la imposición de sanciones por la Autoridad laboral.

Coincidiendo con el mes en el que se celebra el día internacional de la Mujer, este año entran en vigor nuevas normas para las empresas en materia de Igual-

dad. La igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva. Con este fin, el consejo de ministros aprobó el pasado año el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el cual impone a todas las empresas, independientemente de las dimensiones de su plantilla, nuevas obligaciones en la lucha contra la desigualdad en el entorno laboral.

El Real Decreto 902/2020 ha traído la obligación para todas las empresas de tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores, al registro salarial de su empresa. En caso de no existir tal representación, la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.

En los negocios solo podemos aprovechar todo el potencial, si utilizamos plenamente nuestro talento y diversidad

Además de la anterior obligación para todas las empresas, el Real Decreto 902/2020 trae otras dos para las empresas de 50 o más personas trabajadoras: la valoración de puestos de trabajo y la auditoría retributiva. El gran reto de la discriminación retributiva por razón de sexo en este momento es la discriminación indirecta por incorrecta valoración de los puestos de trabajo. Así, la obligación de la valoración de los puestos de trabajo tiene por objetivo comprobar en la empresa la ausencia de discriminación entre hombres y mujeres y la correcta aplicación del principio de igual retribución por trabajos de igual valor, consagrado en nuestro ordenamiento jurídico a través del artículo 28 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Según establece el mencionado Real Decreto 902/2020, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Por otro lado, la auditoria retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Se trata de la obligación de realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa a través de la evaluación de los puestos de trabajo y el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas identificadas.

Las anteriores obligaciones serán exigibles a partir del 14 de abril de 2021 y se suman a la ya existente de contar con un plan de igualdad. Respecto a esta última exigencia, es importante recordar que desde el pasado 7 de marzo de 2021 es de obligado cumplimiento para toda empresa de entre 100 y 150 personas de plantilla y que las empresas de entre 50 y 100 tendrán hasta el 7 de marzo de 2022 para desarrollar, aprobar e inscribir el exigido plan de igualdad.

Sin duda, la regulación alrededor de las estrategias de Igualdad favorecerán el estrechamiento de la brecha de género en el ámbito empresarial, pero sobre todo más allá de la obligación legal, las políticas de igualdad son una oportunidad para conseguir ser organizaciones innovadoras, competitivas y prósperas. En los negocios, al igual que en la política y la sociedad, solo podemos aprovechar todo nuestro potencial si utilizamos plenamente nuestro talento y diversidad.

Alta tecnología

Sarralle suministrará una acería completa a ArcelorMittal en EEUU

Sarralle, grupo guipuzcoano que realiza proyectos industriales para siderurgia, energía y medio ambiente, construirá una acería para ArcelorMittal y Nippon Steel Corporation (AM/NS Calvert) en Alabama (Estados Unidos). El pedido consiste en una planta completa para fabricar acero de alta tecnología, que se pondrá en marcha en el primer semestre de 2023 y tendrá una capacidad productiva de 1,5 millones de toneladas.

ArcelorMittal es un cliente habitual de Sarralle y supone el 30% de su volumen de negocio, que ascendió a 120 millones en 2020. Este contrato es muy importante para el grupo por el alcance del pedido, una planta completa y la posibilidad de una segunda línea de acería, y porque abre las puertas a futuros pedidos. El proyecto forma parte del plan de expansión de 775 millones de dólares (unos 640 millones de euros) de AM/NS Calvert en la zona y supondrá la creación de 200 puestos directos y 100 indirectos. Además, se generarán 500 puestos más en las fases de montaje y puesta en marcha. Se trata de una planta avanzada tecnológica y medioambientalmente, ya que consta de un horno eléctrico que incluye tecnologías de última generación para eficiencia energética, aspiración de humos y control de emisiones, seguridad, etc.

Planta que construirá Sarralle para ArcelorMittal en EEUU. eE

Control con drones

Ingeteam lidera un proyecto para optimizar las plantas solares mediante inteligencia artificial

Ingeteam, en colaboración con la Universidad de Castilla-La Mancha, lidera un proyecto de I+D+i para optimizar el rendimiento de plantas fotovoltaicas a través de una herramienta de análisis inteligente. Se trata de la implementación de nuevos sistemas de monitorización con drones, lo que permitirá aumentar la rentabilidad y el alargamiento de la vida de las instalaciones fotovoltaicas.

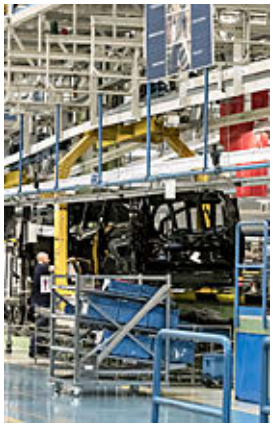
El proyecto, denominado RA4PV, tiene como objetivo desarrollar un sistema de navegación aérea y un subsistema de diagnóstico de paneles solares, así como implementar el nuevo modelo de inspección en una plataforma *online,* permitiendo así su movilidad. También proporcionará herramientas para la toma de decisiones durante los trabajos de operación y mantenimiento.

Con una duración de tres años, R4PV finalizará en septiembre de 2023 y ha sido financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación a través de la Agencia Estatal de Investigación. En el proyecto también coparticipa Ingenium Research Group, un grupo de investigación con miembros de diferentes países.

El proyecto se centrará en el desarrollo de nuevas tecnologías en: Monitorización y tratamiento de señales para la obtención de datos térmicos fiables que permitan clasificar y cuantificar la gravedad del defecto, gracias al desarrollo de algoritmos de tratamiento de los datos; aumento del rendimiento del sistema de monitorización, con un novedoso sistema de posicionamiento de la aeronave no tripulada; y desarrollo de una plataforma basada en *Internet of the Things* (IoT), permitiendo el acceso desde cualquier localización mediante conexión a Internet, en tiempo real. El usuario a través de sus datos de acceso puede subir la información de la inspección a la plataforma y obtener un informe con la identificación de los defectos en paneles solares.

Contrata 400 eventuales

Mercedes Benz aumentará la producción hasta 140.000 unidades



La dirección de la planta de Mercedes-Benz en Vitoria ha confirmado que en junio contratará a entre 300 y 400 eventuales para aumentar la producción hasta las 140.000 unidades, es decir, 7.000 más de las previstas en diciembre de 2020, cuando se prescindió de una cifra similar de trabajadores eventuales de los ahora contratados. Este número supone en torno a entre el 10% y el 15% de las plantillas que trabaja en o para la multinacional alemana en Vitoria, incluidos proveedores y subcontratas.

De momento, la plantilla volverá a trabajar los sábados de marzo en todos los sectores de la cadena de producción: montaje bruto, pintura y montaje final; y se volverá también a los tres turnos de trabajo, una situación que se prolongará hasta el 1 de octubre. Se confirma así la previsión de la dirección de enero, de fabricar 140.000 furgonetas en la planta de la capital alavesa, "siempre y cuando se dieran las condiciones adecuadas en los mercados de automoción, en un contexto económico marcado por la pandemia".

El sector de la automoción se posiciona así con el objetivo de recuperar el terreno que prevé perder en la primera mitad del año, caídas generalizadas en las ventas debido a las restricciones impuestas en distintos países para contener la pandemia.

Crecimiento

Faes Farma compra un laboratorio en Guatemala por 25 millones

Faes Farma ha dado un paso más en su internacionalización y crecimiento a través de la adquisición del laboratorio Global Farma, por 25 millones de euros. Esta empresa, con sede en Guatemala, comercializa principalmente productos propios orientados a la visita médica en áreas como cardiovascular, antiinfecciosa y digestiva/metabolismo y registra unas ventas próximas a los 18 millones de euros.

La operación se ha financiado con recursos propios de Faes Farma y el pago inicial previsto en el contrato de compraventa para el momento de su formalización se ha abonado al contado.

La compra supondrá para la farmacéutica vasca "una fuerte plataforma comercial" en toda la región Centroamérica-Caribe, que le permitirá reforzar la promoción de sus productos originales con valor de venta de 2020 superior a 5 millones en esa región. Además, contará con una planta industrial de sólidos, líquidos e inyectables y con una unidad de desarrollo de nuevos productos de marca que nutrirá el portafolio del grupo en América Latina y África.Con filiales en México, Colombia, Chile, Ecuador y Perú, el grupo logra con esta adquisición un tamaño de operación de sus filiales en América Latina superior a los 60 millones.

De 300.000 m2

Un grupo belga creará un parque logístico en La Naval de Sestao

El grupo logístico belga VGP ha resultado adjudicatario de los terrenos en los que se ubica La Naval, en Sestao (Bizkaia), tras presentar una oferta de 36 millones de euros. El administrador concursal se ha decantado por la oferta presentada por este grupo, con sede en Bruselas, que pretende construir un parque logístico en estos terrenos.

Los activos de la Naval se habían dividido en 20 lotes, el principal de ellos el que incluía el suelo, los pabellones y herramienta, que es el que se ha adjudicado a este grupo belga: 300.000 metros cuadrados de terreno del astillero.

En total, se habían presentado 100 ofertas para optar por los 20 lotes, de las que once son por el lote más relevante que incluye el suelo, dentro del proceso de liquidación de La Naval, que dejó su actividad y planteó un ERE de extinción para todos sus trabajadores. Entre otros, había presentado oferta Meridional junto con ACS.

El grupo pretende poner en marcha un parque con un enfoque principal hacia actividades industriales e incorporar elementos existentes como grúas y edificios protegidos para preservar algunas de las características icónicas de este astillero.

Refuerza sus servicios

Versia impulsa el área de ciberseguridad con una nueva compañía

Versia, grupo de nueve empresas dedicadas a los servicios y soluciones digitales, refuerza su propuesta de valor con la creación de Versia Cyber Shield, dedicada al negocio de la ciberseguridad. Así, Versia consolida sus servicios globales para dar respuesta a las necesidades del mercado en la actual era digital. Con más de 30 años de historia, Versia es 100% capital vasco y su plantilla está formada por 900 profesionales. Su negocio ascendió a 75 millones en 2020.

Directivos del grupo Versia, en sus instalaciones de Barakaldo. eE

Según explica el presidente del grupo, Manu Mosteiro, la nueva empresa "es una apuesta por un negocio creciente que necesita una estructura autónoma, con un plan estratégico para abordar los servicios, soluciones y productos que está requiriendo el mercado". Versia Cyber Shield apuesta por implementar servicios que protejan a las organizaciones del cibercrimen, mediante el uso aplicado de la inteligencia de amenazas y la analítica avanzada de datos de ciberseguridad, apoyada en sistemas de aprendizaje, IA y la automatización y orquestación.

El equipo que compone el CSIRT (Computer Security Incident Response Team) opera en las oficinas de Barakaldo (Bizkaia), donde tiene su sede esta nueva empresa.

Software industrial

El mercado internacional de Lantek ya supone el 88% de su negocio, que fue de 21 millones en 2020

En un año marcado por el impacto de la pandemia que desencadenó fuertes medidas restrictivas que paralizaron y/o ralentizaron la actividad en la industria del metal, Lantek ha logrado un volumen de negocio récord. Así, en 2020 sus ventas alcanzaron los 21,3 millones de euros, ligeramente por encima de lo registrado en el ejercicio anterior, con una plantilla de 220 trabajadores. De este modo, la compañía vasca dedicada al desarrollo de software para el sector del metal y la chapa, consolida su posición en el mercado internacional.

El mercado exterior continúa aumentando su fuerte peso en la facturación global y ya supone el 88% de los ingresos. Por regiones, el impacto de la crisis sanitaria se notó más en Europa, si bien en los últimos meses, Europa Occidental recuperó cierta tracción con incrementos de Turquía por encima del 10%, y muy especialmente Italia, con aumentos cercanos también al doble dígito. Otros continentes muestran un robusto crecimiento, como Asia, con Corea del Sur creciendo más de un 25% y China, con cerca del 20%, y América, donde EEUU avanza un 7%, tras sumar nuevos clientes con soluciones y proyectos de envergadura.

Ya en España, Lantek ha inaugurado un nuevo centro de trabajo en Bilbao, en Torre Iberdrola, que se suma a la sede central del Parque Tecnológico de Álava. La compañía impulsa su inversión estratégica en Euskadi y apuesta por atraer el talento especializado en perfiles STEAM (Ingeniería, Ciencias y Tecnología) a Bilbao. Este nuevo centro de excelencia de Lantek contará con al menos 40 profesionales, con perfiles de Ingeniería, Física y Matemáticas. En cuanto a número de usuarios activos, la empresa ganó 2.247 nuevos clientes, situando el total en 25.747, distribuidos en más de un centenar de países. En la Península Ibérica, la base de usuarios supera los 2.500.

Representantes institucionales visitan el centro de movilidad en su inauguración.

Mubil será un polo de atracción de talento e inversión internacional

El centro de electromovilidad, ubicado por el momento en Tolosa, ha abierto sus puertas con el objetivo de generar y desarrollar conocimiento, así como iniciativas innovadoras.

elEconomista. Foto: Irekia

El nuevo centro Mubil generará y desarrollará conocimiento, así como iniciativas innovadoras en lo relativo a la movilidad eléctrica y el almacenaje de energía. Aunque ubicado en Gipuzkoa, en él confluirán empresas, centros de conocimiento y administraciones con la misión de aglutinar las capacidades de Euskadi y ser un referente industrial en movilidad eléctrica internacional.

El lehendakari, Iñigo Urkullu, asistió a la inauguración de Mubil y compartió con los asistentes los cinco objetivos estratégicos que harán posible situar a Euskadi en la vanguardia de la nueva movilidad en Europa. Así, apuntó a la creación de un nuevo tejido empresarial relacionado con la movilidad eléctrica; el impulso de nuevos modelos de negocio, el emprendimiento y el empleo de calidad; el fortalecimiento de las capacidades de Investigación y desarrollo en nuevas tecnologías como el hidrógeno o la tracción eléctrica; el fomento de la competitividad del sector de la movilidad; y el posicionamiento del polo Mubil como referente internacional, atrayendo inversiones y talento.

Especialización y colaboración

El proyecto Mubil se asienta sobre los principios de especialización, excelencia y colaboración. Así, señaló el lehendakari vasco que Euskadi cuenta con empresas punteras en el campo de la movilidad sostenible; con centros tecnológicos de referencia en Europa asociados en Basque Research and Technology Alliance, con Cidetec y Energigune como centros de referencia en este ámbito, y, además, existe un ecosistema de conocimiento avanzado en esta materia. "Mubil ofrece un punto de encuentro para canalizar el potencial innovador de nuestras capacidades industriales y promocionar una economía más avanzada, digitalizada y sostenible".

La sede provisional de Mubil está ubicada en el polígono Usabal de Tolosa, pero la definitiva se ubicará en San Sebastián. La Diputación Foral de Gipuzkoa ha adquirido una parcela de 10.000 m2 en el polígono industrial Eskuzaitzeta y se han conservado otros 40.000 m2 en la zona para atraer agentes en materia de nueva movilidad y constituir un polo importante en este ámbito.

Además de las autoridades institucionales, entre los asistentes figuraron otros agentes como las tres universidades vascas, el Basque Research and Technology Alliance, Ibil, BIC Gipuzkoa y EVE.

Natxo de Prado Maneiro
Economista
Agente financiero BBVA

Y Robinhood vestía traje (en la intimidad)

Al mercado debería llegarse aprendido o asesorado, pero en cualquier caso, sin prisa, ni abducido por heroicos relatos ni afanes de *vendetta;* de lo contrario, uno corre el riesgo de salir trasquilado.

En el mes de enero los medios de comunicación se hicieron eco de una "entrañable" historia que enfrentaba a pequeños y humildes 'Davides' contra poderosos y malvados *Goliates*.

Al grito de *¡la unión hace la fuerza!* miles de personas hicieron subir el valor bursátil de una cotizada americana casi hasta el infinito y más allá.

La empresa objetivo era GameStop, una cadena de tiendas de videojuegos y *merchandising* que no pasaba por su mejor momento. La forma de coordinarse, WallStreetBets, un subforo de la red social o agregador de contenidos *Reditt*. La plataforma utilizada, Robinhood, una aplicación de *trading* (negociación bursátil) que permite operar de forma "gratuita".

Y un invitado de honor, la Codicia, disfrazada de venganza.

GameStop soportaba en aquel momento fuertes posiciones bajistas, operativa que consiste en tomar acciones prestadas para ponerlas en venta, esperar a que el precio baje, recomprarlas más baratas y obtener beneficio con la transacción, operativa tan legal como la contraria y tradicional operar en largo.

La posición principal de esa operativa en cortos en la empresa la lideraba, en aquel momento, el Hegde Fund Melvin Capital, objetivo a batir por las hordas de arqueros.

La idea de los foreros, por definir todavía si hubo un manipulador de voluntades con fines oscuros, era torcer el brazo a los bajistas, comprando todos a una, para hacer subir el valor y provocar lo que en el argot se llama *Short Squeeze* o estrangulamiento de cortos, es decir, obligarles a cerrar sus posiciones con pérdidas, si no querían dejarse hasta la corbata.

El guion estaba escrito, sólo había que ejecutarlo y así ocurrió la última semana de enero con el día 27 como punto álgido, cuando decenas de miles de pequeños especuladores lanzaron sus órdenes al mercado por medio de la plataforma Robinhood, que, al no encontrar contrapartidas suficientes en su propia casa, se vio obligada a buscarlas en el "creador de mercado" Citadel Security, su *market maker* habitual.

Y era ahí, en esa relación, donde surgía la simbiosis entre la aplicación, supuestamente defensora de la socialización de las finanzas y los "viles hombres de traje" del intermediario, ya que ésta servía de canal de envío de órdenes a mercado y era este último el que cruzaba instrucciones a precios muy similares, que no iguales, aprovechando minúsculas diferencias. En definitiva, una operativa con poco margen pero gran rotación, en la que los nanosegundos lo son todo.

Y en esa vorágine originada por el inmenso caudal de órdenes netas y volatilidad extrema, apareció un elemento inesperado: la exigencia de potentísimas garantías por parte de la Cámara de Compensación, ante el gran riesgo de contraparte.

El mercado es un aliado al que se debe llegar con respeto para evitar, en lo posible, que la flecha se desvíe de la diana

En definitiva, surgió una escaleta de garantías imposibles, una serie de *Margin Calls* en cadena.

Una tormenta perfecta para Melvin Capital, el fondo que operaba en corto, que ante los requerimientos y la posibilidad real de perderlo todo, tuvo que buscar apoyo financiero en el propio Citadel.

La cuadratura del círculo, en la que la aplicación que servía de canal para derrotar a los bajistas, tuvo que tomar una drástica decisión para ayudarles.

Así, de esta forma tan imprevista, los propios pequeños inversores, actuando coordinados y en masa, provocaron un efecto ni deseado, ni mucho menos intuido: el cierre en un momento dado, de la posibilidad de comprar acciones de Gamestop por medio de Robinhood, además de otros operadores.

En cierto modo, se topó "por decreto" el precio máximo de cotización de la compañía, quedando únicamente la posibilidad de vender títulos, con el consiguiente desplome del precio.

Miles de pequeños *robinhoodes* quedaron atrapados allá arriba, cuando la cotización de las acciones ya había caído a plomo, víctimas de su propia estrategia, estudiantes que habían utilizado los préstamos universitarios para especular, jóvenes y 'seniors' que operaban muy apalancados, confundiendo el mercado de valores con un casino.

En el momento de escribir esta columna, el Comité de Servicios Financieros de la Cámara de Representantes americana, sigue estudiando el asunto con el fin de depurar responsabilidades, que intuyen existen, en alguno de los eslabones de la secuencia. El caso, sin duda, da para rodar una película.

Me gusta ver al mercado como un aliado al que se debe llegar siempre con mucho respeto, interiorizando herramientas clave con las que evitar, en la medida de lo posible, que la flecha se desvíe de la diana.

Invirtamos primero en sensatez y cordura, trabajemos la paciencia y desarrollemos con la ayuda de profesionales, la estrategia acorde a nuestro perfil y objetivos.

Respetemos, en definitiva, el ahorro que tanto cuesta construir.

EDUARDO JUNKERA

Presidente de APD Norte

"Necesitamos rapidez en la llegada de los fondos e inteligencia para invertirlos adecuadamente"

Las empresas deben afrontar los retos que tenían antes de la Covid y, por ello, urge que los fondos europeos lleguen cuanto antes para impulsar su supervivencia y transformación. Eduardo Junkera, nuevo presidente de APD Norte, reclama a la Administración rapidez e inteligencia para invertirlos en generar riqueza a futuro.

Maite Martínez. Fotos: Domi Alonso

Eduardo Junkera asume la presidencia de APD Norte en un momento difícil para el directivo y la empresa, pero cree que hay que aprovechar la ocasión para hacer una transformación cultural de empresas y personas, hacia un proyecto compartido. El también presidente de la patronal guipuzcoana Adegi apunta al desarrollo de productos de alto valor, basados en tecnología y talento, como el gran reto empresarial actual.

¿Cuál es la función principal de APD ante la situación económica actual?

Desde su nacimiento en 1960 APD no ha cambiado su misión que es, básicamente trata de que los directivos de nuestras empresas se formen lo mejor posible, estén informados sobre la actualidad y establezcan relaciones entre ellos, *networking*, para compartir experiencias. En este momento la misión de APD vuelve a tener gran importan-

cia, porque el bienestar de la sociedad depende de nuestras empresas y hace falta que éstas se superen así mismas venciendo esta crisis y afrontando los retos que ya tenían antes de la pandemia.

Asume la presidencia en un momento complicado, ¿qué retos se fija en su mandato?
No me planteo retos especiales. Sí trataré de hacer de puente entre las diferentes realidades que conozco desde mi presidencia en Adegi, que estamos inmersos en la transformación cultural de las empresas y de las personas, y, de alguna forma unir las dos misiones de ambas entidades. Tengo una convicción muy firme del gran papel que juega la empresa en la sociedad y que de ella depende el bienestar, y la empresa al final la hacen las personas. Si queremos tener las empresas más competitivas tienen que tener el nivel profesional más alto posible. La crisis actual es una oportunidad para avanzar en los desafíos y la transformación necesaria.

¿Qué fortalezas y debilidades tiene Euskadi para afrontar la recuperación?
Una fortaleza es que tenemos un porcentaje industrial importante. La industria es la que genera productos que son susceptibles de venderse fuera de aquí y esto nos va a ayudar a superar la crisis y a que en términos globales nuestra economía no se vea tan afectada. También tenemos estabilidad política e institucional y una colaboración público-privada que da apoyo al desarrollo empresarial. Como debilidad, más del 95% de nuestras empresas son muy pequeñas, micropymes, y eso dificulta que esas empresas generen producto o que encaren procesos de desarrollo e investigación.

Más de 16.000 empresas han desaparecido y unos 22.000 empleos. ¿Cómo y cuándo recupera estas cifras una economía?
Afortunadamente en esta crisis se ha sujetado muy bien el empleo gracias a los Ertes, curiosamente esta herramienta está dentro de la tan criticada reforma laboral aún en vigor, y es fundamental que se sigan manteniendo. Tenemos liquidez suficiente con mecanismos como los ICO y préstamos gestionados por Elkargi, pero es cierto que no hemos sido capaces de articular en hostelería mecanismos como en Francia o Alemania, para apoyar a esos sectores que están sufriendo tanto. Pero el sector más afectado con gran diferencia es el aeronáutico, el primero que se paró de forma radical y el que más se va a tardar en recuperar.

"Competente y competitividad son claves para cualquier empresa que quiera llegar a un futuro más allá del Covid"

"El gran reto empresarial es desarrollar productos o servicios de alto valor, basados en tecnología y talento"

El papel del directivo es especialmente complicado en una crisis. ¿Con qué herramientas cuenta para afrontar este momento?
En una situación coyuntural como la que vivimos, el directivo tiene que hacer uso de todas las herramientas a su alcance. Una vez que apuntala la supervivencia de su empresa, tiene que recuperar inmediatamente los retos que tenía. Nuestras empresas están globalizadas y tienen que competir no solo en precio sino en conocimiento y tecnología. El gran reto es desarrollar productos o servicios de alto valor, basados en tecnología y talento. La competitividad es fundamental, pero además debemos de ser capaces de desarrollar producto y para eso hace falta ser competentes, y luego ser competitivos para venderlos. Competente y competitividad son las dos palabras clave para cualquier directivo de cualquier empresa que quiera llegar a un futuro más allá del Covid.

Afirman que la recuperación no llegará hasta finales de 2022. ¿Comparte estas fechas para volver a los niveles prepandemia?
La salida como media va a ser como el símbolo de Nike, que es una *V* imperfecta y alargada en su final. También será diferente según sectores y territorios. Yo opino que 2021 no va a ser tan bueno como se pensaba an-

tes, por la sencilla razón que 2020 no ha sido tan malo como se esperaba. La caída no ha sido tan importante y, por tanto, la recuperación será menos importante. Ha sido duro, pero nuestras empresas han soportado bastante mejor de lo que se pensaba la crisis. De ahí viene que la recaudación no ha caído tanto. A finales de 2022 volveremos a ver la recuperación prepandemia.

Desde la patronal se pide flexibilidad al trabajador para la supervivencia de las empresas. ¿Es una petición adecuada para un momento de confrontación como el actual?
A nivel laboral tenemos un sistema imperfecto que no cubre las necesidades de las empresas ni de las personas. Una empresa necesita flexibilidad para abordar la crisis y redimensionarse para adaptarse a la demanda actual. Y las personas necesitan seguridad. Este sistema, por una parte tiene trabas para que las empresas tengan la flexibilidad y, por otro, no da amparo a las personas si pierden su puesto de trabajo y obliga a la empresa a indemnizar y atentar contra su tesorería en plena crisis. Cuando lleguen tiempos mejores habrá que reflexionar y mirar a los países avanzados, los nórdicos y Alemania, y tomar referencias para mejorar nuestro sistema. No podemos prescindir de las personas y destruir el talento porque de eso se nutren las empresas, pero tampoco podemos permitir que una empresa por sobrecarga se destruya. Hay que hacer mucha pedagogía en este país, teniendo en cuenta que el binomio empresa y persona es vital y no podemos prescindir de ninguno de ellos.

¿Qué le reclamaría a la administración para mantener las empresas y empleos máximos de cara a la recuperación económica?
Yo pediría a cualquier administración dos elementos: inteligencia y rapidez. En este momento que se habla tanto de los fondos Next Generation, fondos que Europa de forma histórica ha puesto en marcha y que vienen derivados de la crisis para que las empresas aprovechen el momento y se transformen, además de que sobrevivan; por eso esos fondos tienen que llegar a las empresas cuanto antes, por eso pido rapidez. Si los fondos llegan tarde, cuando las empresas han muerto no valdrán para nada. Y pido ser inteligente en el sentido de utilizarlos adecuadamente. Para mí es importante que gran parte se dedique a mejorar la competitividad de nuestro tejido productivo, es fundamental que lo empleemos en hacer inversiones que vayan a ser generadoras de riqueza a futuro. Si no tienen esa virtud, no los emplearemos de forma inteligente. No nos olvidemos que estos fondos son deuda, no son regalos, Europa se está endeudando y las próximas generaciones lo tendrán que devolver. Y para hacerlo tendremos que tener la capacidad de generar riqueza. Y ésta será en función de que hayamos sido inteligentes invirtiendo adecuadamente. Por eso pido rapidez e inteligencia.

"Los Ertes, mecanismos de la tan criticada reforma laboral, han sujetado muy bien el empleo y ahora deben mantenerse"

"2021 no va a ser tan bueno como se pensaba, por la sencilla razón que 2020 no ha sido tan malo como se esperaba"

¿Es partidario de subir impuestos, cuando sea posible?
Yo creo que en crisis no es momento de hablar de subida de impuestos. Pero además creo que como europeos hay que trabajar para tener unas reglas fiscales comunes a nivel de Europa. Tenemos que jugar a un juego común con toda Europa porque nuestras empresas compiten en todo el mundo, y las reglas fiscales influyen también en la competitividad de las empresas.

En este momento de cambio global, ¿sería bueno aprovechar para adoptar la Nueva Cultura de Empresa que abandera Adegi?
La patronal guipuzcoana Adegi acuña el término, pero los conceptos están siendo utilizados también por Bizkaia y Álava. Creo que

es el momento adecuado, independientemente de que tengamos una coyuntura difícil. Quizás en estos momentos difíciles es cuando más tienen que colaborar las personas en cualquier organización y arrimar el hombro. Y la Nueva Cultura de Empresa va de eso, un proyecto compartido entre todos. Tenemos en Adegi la alegoría de la trainera, que refleja que todos se esfuerzan y todos confían en quién dirige la barca y confían y luchan por conseguir un objetivo y todos lo comparten. Se propugna confianza, liderazgo, proyecto compartido y participación en la gestión y resultados, evidentemente todo a través de una gestión de la información transparente y sincera. Se trata de hacer empresas más humanas, donde las personas cuiden a la empresa y la empresa cuide a las personas, es una visión más humanista y esto conduce a la flexibilidad y que, quizás, algunas personas tengan que abandonar el barco. Y eso necesita un soporte que no tenemos y lo tiene que dar el sistema.

"No es momento de hablar de subida de impuestos, pero sí habrá que trabajar por unas reglas fiscales comunes en Europa"

■

"La educación es clave para la igualdad efectiva, pero primero son las mujeres las que se lo tienen que creer"

¿Cómo va el desarrollo del proyecto 'Fabrika', iniciado antes de la pandemia?
Fabrika es una iniciativa impulsada por Adegi, pero que trasciende al ámbito de la patronal guipuzcoana; un proyecto al servicio de todas las empresas, de Euskadi y más allá, para su transformación según los conceptos de la Nueva Cultura de Empresa, poniendo a las personas en el centro de las mismas. *Fabrika* es un centro de alto rendimiento que transformará las empresas a través de la transformación de sus personas. Las actividades ya han comenzado, aunque el edificio donde se ubicará esta iniciativa se terminará a finales de 2022.

Con motivo del Día Internacional de la mujer, ¿cree que hay igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial y económico?
Es un tema del que oigo diferentes opiniones según sectores. Hay algunos muy feminizados donde hay igualdad pero ganan las mujeres y son normalmente los peor pagados y otros donde las mujeres no están presentes. En la industria, por ejemplo, la mujer aun está poco presente pero las que están, desde mi experiencia personal, no conozco ámbitos donde haya una marginación o una desigualdad. Se necesita talento y en la industria vamos hacia un modelo basado en la meritocracia. Estamos a la búsqueda y *caza* de mujeres en distintos ámbitos y, lamentablemente, nos cuesta porque no están presentes aún. Y no están presentes por cuestiones culturales o de prejuicios. Yo he escuchado de una mujer decir que la industria es un mundo hostil y así es difícil que se decidan por estas carreras. Pero desde mi conocimiento, las mujeres que han estado tienen muy buenas experiencias. Poco a poco van emergiendo mujeres que ocupan puestos de alta dirección y yo creo que el común denominador a todas ellas es que han tenido que hacer renuncias y los hombres lo mismo, pero en este caso se ha visto bien que lo hicieran. Las mujeres que han evolucionado en el mundo de la empresa, normalmente han renunciado a cosas que otras no están dispuestas a renunciar. Sobre la brecha salarial que existe en algunos sectores mi opinión es que a igualdad de desempeño, igualdad salarial. En nuestras empresas eso lo llevamos a rajatabla.

¿Cuáles cree que son las claves para lograr la igualdad efectiva?
Aun hay mucha gente con concepciones muy machistas, porque es lo que han adquirido a lo largo de los años. La clave principal para la igualdad efectiva es la educación, que la sociedad vaya viendo que las mujeres pueden, pero primero son las mujeres las que se lo tienen que creer. Los prejuicios sociales que tenemos en nuestro ADN son los que tienen que cambiar.

Suma ya 87 asesores

Banco Mediolanum aumenta su patrimonio un 12% en País Vasco

Banco Mediolanum sumó un patrimonio de 553,7 millones de euros en Euskadi el año pasado, un 12,3% más que el anterior, según un comunicado de la entidad. El banco cerró el año con 9.786 clientes en el País Vasco, un 5,7% más que en 2019, y con 87 'Family Bankers' (los asesores financieros de la entidad), lo que supuso un incremento del 31,8% respecto al ejercicio anterior.

El nuevo responsable de la red de asesores financieros en el País Vasco, Iñigo Batuecas, destaca que este aumento de 'Family Bankers' prueba "la apuesta por continuar seleccionando buenos profesionales para dar respuesta a la creciente demanda de asesoramiento por parte de los ahorradores". Batuecas considera que esta cifra también demuestra el apoyo a los clientes de la entidad, "en un año complejo" por la crisis de la pandemia de coronavirus, explicó el responsable.

Iñigo Batuecas, responsable de la red de asesores financieros en Euskadi . eE

A nivel nacional, Banco Mediolanum cerró el ejercicio 2020 con un beneficio de 18,3 millones de euros, un 100% más que el año anterior, y un patrimonio gestionado de 7.233,2 millones de euros, lo que constituye un aumento de los recursos totales de clientes del 21,2%. La entidad alcanzó la cifra de 1.318 'Family Bankers', lo que supone un 28,1% más que el año anterior.

Prudencia ante la crisis

Kutxabank reduce un 49% su beneficio en 2020, hasta 180 millones, tras provisionar 346 millones

El Grupo Kutxabank cerró 2020, un ejercicio afectado por la pandemia, con el cumplimiento de los principales objetivos que se había fijado a principios de año, tanto en términos de ingresos 'core', crecimiento de los márgenes, mejora de la calidad de los activos, afianzamiento del liderazgo en solvencia y transformación digital. Pero en un contexto incertidumbre sobre el alcance definitivo que tendrá la crisis, el banco ha optado por destinar a coberturas un total de 457 millones de euros, 346 millones con cargo a resultados del ejercicio y otros 111 millones deducidos del capital. En conjunto 325 millones más que en el mismo periodo de 2019.

Esta política de provisiones ha condicionado el beneficio neto de 2020, que se situa en 180,3 millones, lo que supone una disminución del 48,8% en relación con el resultado del año anterior. El Grupo Cajasur aportó a este resultado 12,4 millones.

La solidez del modelo de negocio bancario de Kutxabank se reflejó en la estabilidad de sus ingresos bancarios recurrentes, de 1.076,9 millones de euros.

El Grupo mantuvo una fuerte actividad en la rúbrica de nuevos préstamos hipotecarios a particulares y alcanzó los 3.535 millones de euros dedicados a esta partida, lo que supone un crecimiento interanual del 9,7%. En cambio, las contrataciones de préstamos al consumo se vieron afectadas por la crisis, y cerraron con una caída de -14,9%, y un volumen contratado de 454 millones en la red minorista. En fondos de inversión, registró suscripciones netas por valor de 1.553 millones de euros, un 124% más que en 2019, y se situó como el sexto grupo en gestión de fondos del mercado, con una mejora de 71 puntos básicos en su cuota de mercado. La rentabilidad alcanzada por sus productos de inversión también fue la más elevada entre las entidades más relevantes del sector.

VOLVER INNOVANDO ES VOLVER MÁS FUERTES

INNOBASQUE TE AYUDA A INNOVAR. COLABORAMOS PARA POTENCIAR TUS IDEAS Y PROYECTOS EN ESTA NUEVA ETAPA DONDE LA INNOVACIÓN SERÁ FUNDAMENTAL. SOMOS UN PAÍS SOBRESALIENTE QUE QUIERE SER EXCELENTE. LA CLAVE ESTÁ EN LA INNOVACIÓN.

innobasque

Berrikuntzaren Euskal Agentzia
Agencia Vasca de la Innovación

Edorta Legazpia
Senior Manager de Risk Advisory
en Deloitte Zona Norte

La rectitud: valor clave para nuestras organizaciones

El camino del hombre recto está por todos los lados rodeado por la injusticia de los egoístas y la tiranía de los hombres malos". Esta frase, con un impostado tinte bíblico, es un extracto de un célebre monólogo de una de las películas más icónicas de los últimos 30 años, y refleja con bastante precisión nuestra sociedad y nuestra economía. Estamos inmersos, queramos o no, en una realidad muy compleja, donde los asimétricos intereses sociales, económicos o sanitarios, entre otros, convierte en ardua no sólo la tarea de mantenerse en la rectitud, sino la de distinguir quién es quién y qué papel está jugando en cada momento.

No tengo dudas de que existen personas rectas. Personas con valores como la lealtad, la generosidad, el sentido del deber, el compromiso y el respeto por las normas y por el entorno que les rodea. Son personas que destacan sobre las demás, y que curiosamente suelen tender a quedar en un segundo plano, lejos de los focos y del protagonismo. He llegado a la conclusión de que esto es así porque se trata de otra de sus cualidades: la humildad o el escaso afán de protagonismo.

Me vienen a la mente unos cuantos ejemplos con los que he tenido la suerte de coincidir tanto en mi experiencia personal como profesional. No necesariamente son siempre las más brillantes o las que más éxito han tenido. Tampoco negaré que existe cierta correlación en los casos que he conocido. Es como si una cosa llevara a la otra, pero no tienen por qué ir de la mano.

En el plano empresarial, también existen las empresas rectas, donde la práctica de un Buen Gobierno Corporativo (que va mucho más allá de las Recomendaciones de la Comisión Nacional de Mercado de Valores para las entidades cotizadas) impregna de valores a la organización (y por extensión, a las personas que trabajan en ella).

También la implantación de una cultura de Cumplimiento que trascienda el puro formalismo y que verdaderamente sirva para aportar valor y hacer las cosas de una manera diferencial, o la definición (y puesta en práctica) de una adecua-

da estrategia vinculada en el cada vez más amplio plano de ESG - Sostenibilidad (recuerden, lucha contra el cambio climático, finanzas sostenibles, economía circular, ética y derechos humanos, entre otros) son claros ejemplos de lo que las organizaciones, independientemente de su tamaño, pueden abanderar en el camino de la rectitud empresarial.

La mala noticia es que también existen los "egoístas" y, peor aún, los "hombres malos". Empezaré por los egoístas, que no necesariamente son hombres malos. Los egoístas miran solo por su propio beneficio, y raramente mueven un dedo por los demás, si no es porque van a obtener una compensación. Aunque también existe el denominado egoísmo positivo, que es aquel que beneficia tanto a la persona egoísta como a otras personas. Sea como fuere, los egoístas se anteponen a los demás, y últimamente tenemos un amplio abanico de ejemplos.

Sin embargo, hay un matiz que creo que es fundamental hacer con el "egoísmo empresarial". Bien utilizado, es un activo muy poderoso, puesto que de la búsqueda (y consecución) de beneficios en cada organización viven las familias de sus trabajadores (y de las terceras partes con las que la empresa se relaciona), se consigue mantener viva la empresa, se financia su crecimiento, se hacen nuevas inversiones, e incluso se adquiere estabilidad macroeconómica. Estabilidad, qué bonitos recuerdos cuando existía. Parece que ha pasado un siglo.

El 'egoismo empresarial' es un activo poderoso. De los beneficios viven los trabajadores, se invierte y sigue viva la empresa

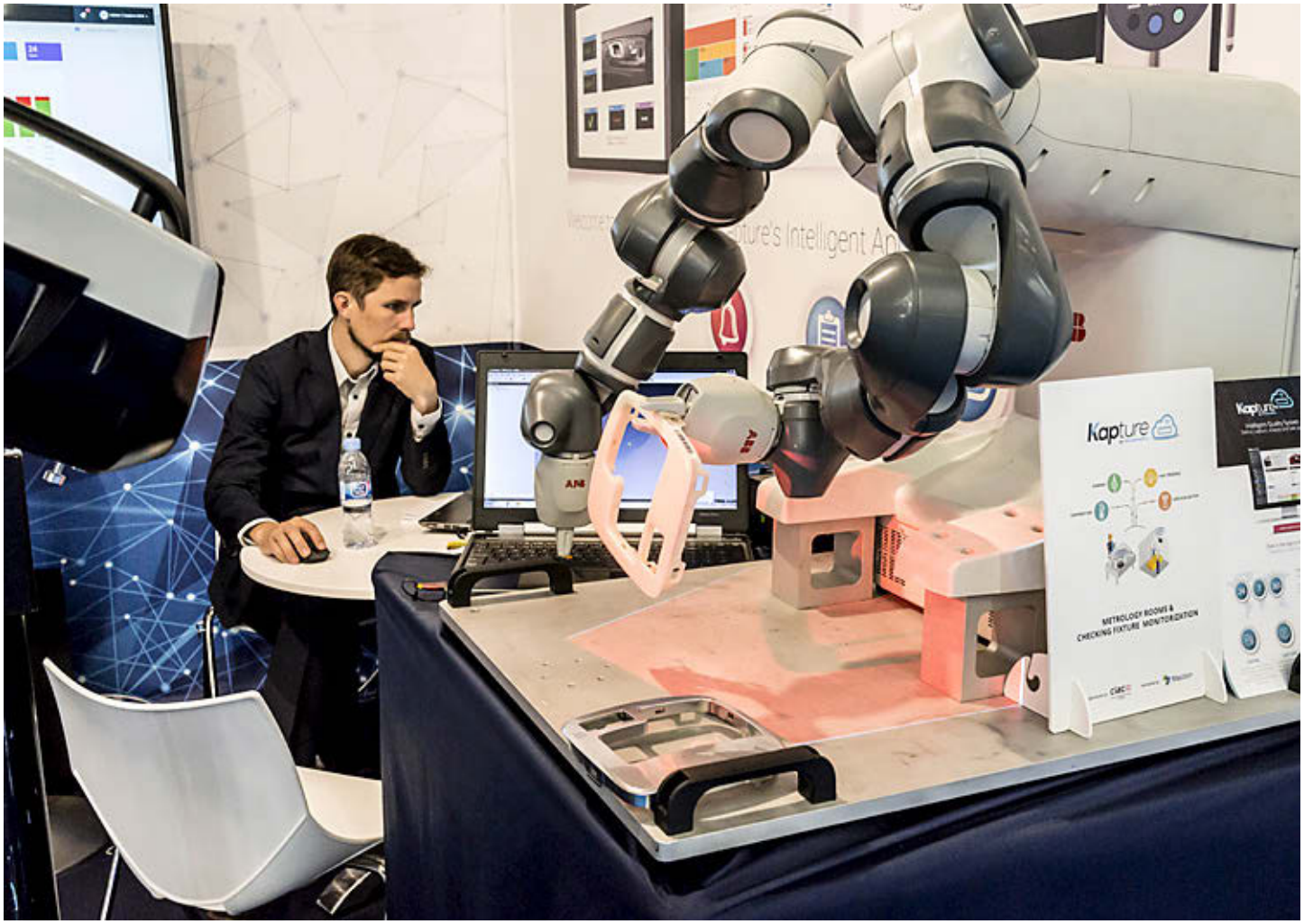
En cualquier caso, lo que quiero decir es que se debe proteger a las empresas (y empresarios) para que puedan ser esa fuente de estabilidad que tanto necesitamos, para que puedan no sólo subsistir sino desarrollarse y ser capaces de competir a nivel internacional. Eso sí, con contrapesos que "vigilen" a las organizaciones. Entiendo que en esa línea va la Unión Europea con los últimamente manidos fondos europeos Next Generation, cuando supedita la concesión de ayudas a proyectos que demuestren a priori que están alineados (y que posteriormente se pueda revisar y reportar) con alguno de los cuatro ejes prioritarios definidos: transformación digital, transición ecológica, cohesión social y territorial e igualdad.

Por último, los "hombres malos", que quiero creer que no son excesivamente numerosos, claramente existen. En el mundo empresarial, entran en esta categoría aquellos que deliberadamente intentan dañar la reputación de alguna marca o de alguna persona de la manera que sea, los ciberdelincuentes que infectan o chantajean a las entidades, aquellos que sabotean instalaciones o activos empresariales, o aquellos que perpetran fraudes contra las organizaciones. En la medida en que se pueda, es conveniente (incluso necesario) establecer medidas de protección preventivas para mitigar la probabilidad de ocurrencia de estas amenazas, puesto que ninguna entidad puede manifestar que está libre de ellas.

Volviendo a la cita con la que iniciaba el artículo, durante gran parte de la película ésta era el preludio de un desenlace fatal (al menos para el que la escuchaba). El protagonista que la recitaba era, sin paliativos, un hombre malo. Una revelación que vive durante la trama hace que se replantee sus valores, que cuestione su *modus operandi* y la forma en que se enriquecía de manera egoísta, para abandonarlo y esforzarse en convertirse en una persona recta.

La película no llega a enseñarnos si finalmente lo consigue, pero creo que carece de importancia. Lo importante es ser capaz de discernir las opciones existentes y optar por intentar ser una persona (o empresa) recta en todos los ámbitos que nos ha tocado vivir, cada una dentro de sus posibilidades.

Nos iría mucho mejor como sociedad si cada uno de nosotros lo intentase un poco más fuerte todos los días, tanto personal como profesionalmente.



Diversos programas se dirigen a apoyar la I+D+i, tecnologías, digitalización, innovación y desarrollo industrial de la pyme. T. Berruezo

Más de 400 millones para la reactivación económica de la pyme

La pequeña y mediana empresa dispone ya de 68 programas de ayudas para este 2021, diseñadas por el departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente. El objetivo de estas subvenciones es apoyar la recuperación del tejido empresarial y propiciar la generación de empleo.

Maite Martínez

La pequeña y mediana empresa (pyme) vasca cuenta con un total de 68 programas de ayudas para apoyar la reactivación económica, la generación de empleo y el desarrollo sostenible durante 2021.

Más de 95% del tejido industrial de Euskadi está formado por este tipo de compañías, la mayor parte micropymes, que recibe ahora este impulso del departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente del Gobierno vasco. Los citados programas están dotados de 430 millones de euros que se invertirán este ejercicio en I+D+i, tecnologías, digitalización, innovación, emprendimiento, desarrollo industrial, internacionalización, eficiencia energética y renovables, medio ambiente, ayudas al primer sector, a la industria de la alimentación y a la sostenibilidad.

Uno de los objetivos de las ayudas es que la industria y los servicios avanzados sumen el 40% del PIB vasco. Domi Alonso

En torno a 2.000 personas han recibido información directa sobre el contenido, objetivos, temáticas, presupuesto y plazos de los programas, a través de tres jornadas telemáticas.

La viceconsejera de Tecnología, Innovación y Competitividad, Estibaliz Hernáez, junto a varios directores de su área, explicó los programas de investigación, innovación, transformación digital y emprendimiento. El objetivo de los mismos es hacer de Euskadi un polo de innovación europeo, incrementar un 10% la creación de empresas tecnológicas y posicionar a la región como ecosistema tractor de *startups* internacionales que colaboren con la industria local. Este bloque suma más de 230 millones, destacando los 210 millones de las ayudas a tecnología e I+D.

La consejera Arantxa Tapia, en la presentación de los programas. Irekia

Desarrollo industrial e internacionalización

El viceconsejero de Industria, Javier Zarraonandia, y la viceconsejera de Medio Ambiente, Amaia Barredo, junto a otros responsables del departamento, presentaron las ayudas al desarrollo industrial, internacionalización, eficiencia energética y renovables y medio ambiente. Estos programas buscan que la industria y los servicios avanzados alcancen el 40% del PIB; adaptar la internacionalización empresarial al actual contexto internacional de la Covid y lograr que la cuota de energías renovables represente el 20% del consumo final de energía. Se recogen también programas dirigidos a empresas en dificultades y a la inversión en zonas desfavorecidas. Además, se trata de reducir en un 30% la emisión de gases de efecto invernadero, bajar la generación de residuos e incrementar su valorización y reutilización, implementar la estrategia ambiental como política transversal, etc. Para ello, se prevén programas de ayudas a la economía circular y a la bioeconomía. En total, más de 120 millones.

Finalmente, en la última jornada se trataron las ayudas al Sector Primario y Desarrollo Rural y Litoral, y a la industria de la alimentación, de mano del viceconsejero de Agricultura, Pesca y Política Alimentaria, Bittor Oroz. Con estos programas, se busca aumentar la producción de alimentos en Euskadi, y garantizar un mayor equilibrio territorial dotando de calidad de vida a las personas que residen y trabajan en los núcleos rurales y litorales. Las ayudas suman cerca de 66 millones de euros.

Participantes en la jornada celebrada en Bilbao por APD Norte.

La economía recuperará todo lo perdido, como pronto, a final de 2022

El PIB vasco cayó un 9,5% en 2020 y desaparecieron 1.600 empresas y 22.000 empleos. Los expertos fían al segundo semestre de este año el inicio de un crecimiento sostenido.

Maite Martínez. Foto: EE

La economía vasca tardará en recuperar el crecimiento perdido durante 2020, por lo menos, hasta finales de 2022. Así lo manifestaron algunos de los principales actores económicos, empresariales e institucionales participantes en una jornada de APD Norte sobre la 'Situación económica y perspectivas empresariales en Euskadi'.

Tras la presentación realizada por el nuevo presidente de la asociación de directivos de la zona, Eduardo Junkera, su homólogo en Confebask, Eduardo Zubiaurre, hizo un balance de las "heridas" provocadas por el coronavirus un año después. "La actividad económica ha caído un 9,5%, hemos perdido 1.600 empresas y se han destruido unos 22.000 empleos y, además, otros 32.000 trabajadores siguen en Erte", señaló. El presidente de la patronal vasca también recordó que "todo apunta a que la recuperación de todo lo perdido no llegará hasta finales del año que viene. Y fían al segundo semestre de éste el inicio de un crecimiento sostenido".

Ante la situación que atraviesan varios sectores en Euskadi, con fuertes conflictos laborales, el dirigente de Confebask llamó a colaborar y "a llegar a acuerdos internos en las empresas, con la idea de salvaguardar los puestos de trabajo y la viabilidad de la actividad". Además de Zubiaurre, expusieron su perspectiva empresarial en el contexto actual la presidenta de Grupo Ingeteam, Teresa Madariaga; el presidente de Grupo Eroski, Agustín Markaide, y el director de Mercedes Benz-España, Emilio Titos.

Hito en la construcción europea

El consejero de Economía y Hacienda del Gobierno vasco, Pedro Azpiazu, clausuró la jornada y subrayó la importancia de la iniciativa Next Generation EU. "Ha de suponer un hito histórico en la construcción europea porque puede catalizar, si se gestiona debidamente, la tan necesaria reconstrucción, transformación y resiliencia".

Azpiazu se refirió a la estrategia Euskadi Next 21-26, inversiones para la recuperación, la transformación y la resiliencia de Euskadi. "Un documento que en coordinación con las tres diputaciones forales y los ayuntamientos de las tres capitales vascas hemos trasladado al Gobierno de España para optar a los Fondos Next Generation EU". Esta primera versión recoge ocho ámbitos estratégicos, con 188 inversiones -entre la que destacan 16 Proyectos Estratégicos-, que prevén movilizar 13.135 millones.

BBK, BIZKAIRAKO EKINTZAILETZA ETA INBERTSIO SOZIALEKO EKOSISTEMA BATEN ALDE

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

Euskadi quiere estar entre las regiones más avanzadas de Europa en 10 años

El Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación vasco a 2030 dispondrá de 18.600 millones en recursos público-privados para ocupar un lugar destacado en el ámbito europeo.

elEconomista. Foto: eE

El nuevo Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación (PCTI) 2030 tiene el objetivo de situar a Euskadi en los próximo diez años entre las regiones más avanzadas de Europa en el campo de las ciencias, las tecnologías y los proyectos de innovación. El Plan está alineado con Europa, y en concreto con el Programa Marco Horizonte Europa, el Programa Europa Digital, el Pacto Verde Europeo y el Programa Next Generation EU.

Además, el PCTI Euskadi 2030 afronta la triple transición: tecnológica-digital; energética-ecológica; y social y sanitaria. Se asienta en cuatro pilares: Excelencia científica, Liderazgo tecnológico industrial, Innovación abierta y Talento como núcleo central. Todo ello cumpliendo dos requisitos: sumarse a los objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y alinearse con las prioridades estratégicas fijadas por Europa para garantizar la calidad del empleo y aumentar el bienestar de la ciudadanía.

El plan tiene, a su vez, tres grandes retos: aumentar las inversiones en investigación y desarrollo, especialmente en el sector empresarial; impulsar la innovación en las pequeñas y medianas empresas; y fomentar la presencia de la mujer entre los investigadores.

Incremento del 6% anual para I+D+I

Como plan estratégico para el futuro de Euskadi, el Gobierno vasco ejercerá un papel tractor a lo largo de todo su periodo de implantación, liderando el esfuerzo de crecimiento de la inversión. Así, el compromiso del Ejecutivo es aumentar un 6% sus presupuestos anuales de apoyo a la Investigación, el Desarrollo y la Innovación. Una inversión total superior a los 6.000 millones de euros en los diez años de duración del plan, a lo que se sumará la financiación privada, y la procedente de los fondos internacionales, fundamentalmente europeos, llegando a 18.600 millones de euros en una década.

En la elaboración del PCTI 2030 han participado instituciones públicas, empresas, universidades, centros de investigación, centros tecnológicos y agentes socioeconómicos, colaborando más de 300 personas de 200 entidades en total.

Investigadores en un centro tecnológico del País Vasco.

Respecto del balance del anterior PCTI 2020, se logró completar el despliegue de la Estrategia RIS3 de especialización inteligente y se realizaron unas inversiones superiores a los 8.200 millones de euros en el período 2014-2019, el 90% de las previsiones. Estas inversiones se tradujeron en resultados concretos: el crecimiento de los nuevos productos empresariales y de las exportaciones de productos de alta y media tecnología; el aumento de las publicaciones científicas en el *top* del 10% más citadas internacionalmente; y el crecimiento de la financiación internacional de la I+D.

> Excelencia científica, liderazgo tecnológico, talento e innovación abierta son los pilares del Plan

Capacidad industrial

Biolan lanza su test rápido para detectar anticuerpos de la Covid

El test serológico Covid-19 IgG/IgM Rapid Test Cassette, desarrollado por Biolan Health, su división de Salud, permite detectar anticuerpos frente el SARS-CoV-2 en personas que están o han estado infectadas por el virus que causa la Covid-19 en menos de diez minutos y a bajo coste.

Este un nuevo producto de Biolan tiene resultados de sensibilidad del 96% y especificidad, del 93%, y cuenta con todos los requerimientos necesarios para su comercialización como es la certificación del marcado CE, la licencia de fabricación y de exportación de la Agencia Española del Medicamento y del Producto Sanitario (AEMPS).

El elemento diferenciador de este nuevo test es que permite detectar los anticuerpos que tienen el potencial de ser neutralizantes frente al SARS-CoV-2 por estar dirigidos contra el dominio RBD (de sus siglas en inglés, Receptor Binding Domain) de la proteína espicular (S) del virus, responsable de su entrada en la célula. En este sentido, las vacunas que se administran contienen el ARNm de esta proteína espicular ya que, el objetivo de las mismas es que el sistema inmune del paciente genere este tipo de anticuerpos neutralizantes. Este tipo de test son útiles para la identificación de personas que tienen anticuerpos y puede ser una herramienta útil para evaluar la efectividad de las vacunas.

Genera 312 empleos

Eroski invierte 8 millones de euros en la apertura de 52 franquicias

Eroski inauguró 52 franquicias en 2020. La inversión global ascendió a 7,8 millones de euros y se generaron 312 puestos de trabajo. Este crecimiento, junto a la transformación emprendida en su red de tiendas propias, representa un fuerte impulso a la extensión del modelo comercial 'contigo' que define la nueva generación de tiendas Eroski.

Las comunidades autónomas donde se concentraron el mayor número de inauguraciones son Cataluña (9), Madrid (8), Andalucía (7), Baleares (6), Navarra (5), Galicia (4) y País Vasco y Comunidad Valenciana (3). Le siguen Aragón, Castilla León y La Rioja con dos inauguraciones respectivamente y, por último, Cantabria y Castilla La Mancha con una apertura de tienda franquiciada en cada una.

Eroski mantuvo el ritmo de aperturas de franquicias de años anteriores que arroja un balance de 340 inauguraciones en los últimos seis años, superando el medio millar de supermercados en la actualidad. Continúa así incrementando su red franquiciada con el foco puesto en Andalucía, Madrid, Castilla-La Mancha, Extremadura y Levante, de cara a los próximos años. Durante el ejercicio 2021, Eroski tiene previsto inaugurar más de 70 franquicias.

Confianza empresarial

El informe de Laboral Kutxa prevé un deterioro de la economía

El informe de 'Confianza empresarial' de Laboral Kutxa augura un deterioro de la economía, relativo a la previsible evolución del segundo trimestre de 2021, según los resultados de la encuesta realizada a 400 empresas. En la previsión predomina la visión negativa respecto al trimestre anterior, aunque el informe matiza que la situación apunta a una cierta mejoría en un panorama todavía incierto. Señala el informe que el 49,4% de las empresas encuestadas considera que la economía empeorará con respecto al trimestre actual. En la práctica totalidad de las variables analizadas (facturación, actividad, pedidos, precios, rentabilidad, inversión) se impone una visión negativa, aunque en el caso del empleo una amplia mayoría de las empresas encuestadas (72%) cree que se mantendrá en valores similares al trimestre anterior.

El valor del Índice de Confianza se ha situado en 42,8. Ello implica, según Laboral Kutxa, una clara subida en relación al trimestre anterior (31,4). En cualquier caso, las empresas mantienen una visión pesimista con respecto a la evolución de la economía de cara al segundo trimestre de 2021. El valor del índice por debajo de 50 implica estar en zona de contracción (recesión).

Creados por jóvenes

BBK Kuna promueve 30 proyectos sobre desarrollo sostenible

BBK Kuna ha presentado los proyectos de 30 jóvenes de Bizkaia que han participado en el programa de formación *The Future Game*, una iniciativa de cuatro semanas de duración donde han practicado un juego de aprendizaje en acción para superar retos relacionados con el desarrollo sostenible. Con esta iniciativa, BBK Kuna quiere contar con el potencial emprendedor de las nuevas generaciones que juegan "un papel clave en la difusión del desarrollo económico sostenible y ético, así como en la creación de nuevas culturas inclusivas". En este programa de formación se ha planteado la posibilidad de explorar las tendencias y los desafíos más importantes de este siglo para buscar soluciones que tengan un impacto positivo en su entorno. El objetivo del proyecto es "capacitar a los jóvenes, y promover ideas e iniciativas profesionales donde el impacto social y ambiental positivo sea tan importante como su viabilidad".

Participantes en el programa 'The Future Game', de BBK Kuna. eE

Los retos a los que han hecho frente han estado basados en los 17 Objetivos de Desarrollo de Naciones Unidas (ODS), que serán la hoja de ruta de BBK Kuna. Los grupos con biólogas, psicólogos, graduados en ADE, ingenieros, músicos, diseñadoras o educadores sociales, entre otros, han viajado en distintas naves al futuro, colaborando con un objetivo común: ganar tiempo para el futuro del planeta.

Busca socios

Berba Translations amplía su capital con una ronda de 1,5 millones para desembarcar en Asia

Berba, la plataforma de traducciones elegida como una de las 50 startups más innovadoras de 2020 por la revista Emprendedores, ha lanzado su tercera ronda de financiación para levantar 1,5 millones de euros, con el objetivo de iniciar su internacionalización. La *startup* bilbaína, que inició su actividad en el último trimestre de 2019, ha recibido dos inyecciones de capital de 50.000 euros y de 200.000 euros, principalmente impulsadas por *business angels* del País Vasco, y ahora busca abrir el capital a accionistas internacionales.

Tras el cierre de esta ronda de financiación, la compañía plantea un plan de crecimiento ambicioso hacia el mercado europeo y con miras a abrir una sede en China, país exportador donde el idioma es una gran barrera para los negocios. La compañía ha construido una plataforma que permite contratar traducciones a más de 700 combinaciones de idiomas con todas las garantías de un servicio profesional. Se encarga de encontrar el mejor traductor nativo para cada proyecto y optimiza el coste y tiempo de su trabajo, gracias a herramientas de traducción integradas con Inteligencia Artificial

Para buscar inversores, Berba ha creado una página donde presenta las métricas más importantes del proyecto y donde hace un llamamiento a los inversores y *venture capitals* que se quieran convertir en socios estratégicos del proyecto. En 2021, la compañía prevé aumentar su facturación un 520% respecto a 2020, pasando de 250.000 euros facturados a 1,3 millones. "Cada mes ganamos más masa de usuarios y vamos ampliando nuestra base de clientes recurrentes", afirma Thomas Trincado, consejero delegado de Berba. En su primer año de actividad, la empresa ha colaborado con clientes como Campofrío, Jeff, Swarovski o Colgate y ha prestado sus servicios a organismos como el Servicio Nacional de Salud de Londres (NHS).

Euskal ekoizle txikiekiko elkarlana indartzen dugu
Reforzamos la colaboración con pequeños productores vascos
Orain inoiz baino gehiago
Ahora más que nunca
Hemengoa izatea ona da
Es bueno que sea de aquí
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
EROSKI
zurekin

Josune Razkin
Presidenta de Impact Hub Donostia
Socia fundadora de Mercatec

Fortalezas y áreas de oportunidad de los ecosistemas de emprendimiento

Hablar de un ecosistema es hablar de vida, tanto en la naturaleza como en la economía. Un ecosistema promueve la interdependencia y alineación en pro del bien común; es tan rico como diverso consigue ser, construyendo resiliencia y dotándose de mecanismos que a la vez que le defienden del exterior también cuidan su medio interno. Sin embargo, sus fortalezas pueden ser tan frágiles como sus equilibrios. Estudiarlos, comprenderlos, protegerlos y enriquecerlos para que creen más vida y de mejor calidad, no es sólo primordial en la naturaleza, sino también en la economía y la sociedad.

Más de un año de trabajo colaborativo entre los diferentes Impact Hubs ibéricos y la empresa de estudios Mercatec, culminó con el Índice de Ecosistemas de Impacto 2020, el primer informe que define, mide y establece un ranking de los ecosistemas de emprendimiento de impacto más vibrantes del país. La medición del impacto social se ha trabajado desde muy diferentes ámbitos, desde los famosos ODS de la ONU dirigidos a los estados nación, hasta la guía CEGES de la UE, una metodología europea que mide el impacto social de cualquier organización o proyecto.

Sin embargo, el análisis de los ecosistemas de dimensión territorial media como la provincia, que no se había analizado hasta ahora, nos permite entender un ecosistema con entidad propia, con un cuerpo social que vive e incide en dicho territorio y es, en gran medida, responsable de su futuro. Además, hasta el momento, los ecosistemas de emprendimiento habían sido analizados sin tener en cuenta el eje medioambiental, como si éste estuviera al margen de dichos ecosistemas. En este índice se han analizado las 50 provincias españolas como ecosistemas de emprendimiento de impacto, gracias a un modelo de análisis propio que se construye en relación a tres ejes: económico-empresarial, socio-cultural y medioambiental.

Como resultado de esta medición, las tres provincias vascas se encuentran entre los primeros puestos del ranking, junto con Madrid, Barcelona, Navarra y el resto de provincias catalanas. Araba lidera la lista con buenos resultados en los tres ejes, especialmente en el sociocultural; este equilibrio no es frecuente, debi-

do a la presión que el desarrollo económico suele ejercer sobre el medioambiente; esto se aprecia en Bizkaia, que baja al 6º puesto del ranking por su puntuación en dicho eje. Por su parte Gipuzkoa, se encuentra en el 3º puesto del ranking, con un eje medioambiental mejor posicionado relativamente, aunque lejos de Araba que se mantiene en los puestos de cabeza de la lista.

En el ámbito económico-empresarial se puede apreciar que los ecosistemas vascos son fuertes y desarrollados, cuentan con una sólida estructura y con fuertes canales de financiación pública. Se puede considerar esta sólida estructura como la capa dura del ecosistema, aquella que actúa como base o fundamento de su desarrollo. Se trata de un ecosistema que apuesta por las empresas tecnológicas, por la I+D, por la red de centros de ciencia y tecnología, por los centros de innovación, etc. Sin embargo, por el otro lado, nos encontramos con un ecosistema al que le falta desarrollar la capa blanda, el tejido conectivo, la capilaridad, los canales no oficiales, los *coworkings*, las empresas de impacto social, el emprendimiento que se puede ver en una menor presencia de autónomos... Esta capa es fundamental de cara a la resiliencia y a la capacidad de adaptación y transformación que cualquier ecosistema precisa.

En el eje socio-cultural encontramos una radiografía similar a la del económico-empresarial en cuanto a la doble lectura de las capas dura y blanda, siendo en este caso la capa dura la apuesta por el talento en el área STEAM, (ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas), claramente relacionado con la apuesta por la I+D del territorio, con fluidez de gasto público en las diversas áreas culturales y el turismo, etc.

Hay que trabajar para que los ecosistemas vascos sean aún más resilientes y dinámicos, y mejorar la conectividad y diversidad

En la otra cara de la moneda, nos encontramos con carencias en la capa blanda, en la conectividad y las asociaciones de tipo social, la diversidad cultural, el emprendimiento en industrias culturales y los profesionales liberales. Y a esta carencia de capa blanda hay que sumarle, además, una insatisfacción tanto con nuestro trabajo como con nuestro ocio, junto con un peor cuidado de la salud.

Y en tercer lugar, la lectura de los indicadores del eje medioambiental, nos ofrece una imagen de ecosistemas ocupados y preocupados por la separación y gestión de los residuos, pero que hace pocas concesiones a la hora de cuestionar un alto nivel de vida y consumo. En el mismo sentido, a pesar de tener preocupación por el medioambiente, hay carencias relativas también en el desarrollo de la economía rural y en la producción ecológica.

Se pueden identificar, por tanto, algunas áreas de oportunidad claras: La Economía Circular/Economía Verde. Más que oportunidad, un deber. No se concibe una economía sin sensibilidad medioambiental. Más allá de la tendencia general, en los ecosistemas de Euskadi, se ha detectado un punto débil claramente en este campo. Economía Social/Economía colaborativa. La conectividad y el emprendimiento, como ya hemos destacado con anterioridad, por un lado, y la economía de impacto social, por otro, hacen de este campo un terreno de oportunidad claro. Economía Rural/Economía Ecológica. El modelo de desarrollo del territorio es eminentemente de corte urbano, siendo el entorno rural muchas veces el gran olvidado. Por otra parte se ha detectado como punto débil la producción ecológica, lo que supone claramente un campo de oportunidad empresarial para el futuro. Vida saludable/consumo responsable. Se trata además de una macro tendencia que se aprecia especialmente necesaria en Euskadi, que a pesar de disfrutar de un alto nivel de vida, no destaca en el cuidado de la salud.

En conclusión, no conviene regodearse con las buenas posiciones en el ranking, sino trabajar para que los ecosistemas de emprendimiento de impacto vascos sean aún más resilientes y dinámicos, trabajando la conectividad, la diversidad y el emprendimiento en los tres ejes.

Colaboración de UpTek

‘BeDigital’ tendrá un espacio para ‘startups’ tecnológicas en BEC

Las startups de base tecnológica tendrán su espacio en la nueva edición de BeDigital, el encuentro dirigido a la aplicación industrial de las tecnologías habilitadoras que se celebrará en Bilbao Exhibition Centre (BEC) del 26 al 28 de octubre. En esta edición, se ha reservado un espacio llamado *Startup Village*, en donde se agruparán y podrán atenderse todas sus necesidades.

Para ello, BEC contará con la colaboración de UpTek, asociación española de empresas de base tecnológica y startups para la fabricación avanzada y digital perteneciente a AFM Clúster. En este espacio tendrán cabida todas aquellas *startups* de fabricación avanzada, pero también aquellas otras ligadas a sectores usuarios como la energía, la aeronáutica o la automoción, entre otros.

El objetivo de *Startup Village* es generar oportunidades para las empresas presentes en la zona expositiva. Junto a ello, el programa de BeDigital 2021 mantendrá su formato habitual con los Open Meetings, reuniones con compradores y usuarios, y sus Digital Talks, conferencias de carácter técnico-estratégico con casos reales. El valor añadido de este encuentro es que se celebra en el marco de +Industry, una de las grandes citas industriales de Bilbao Exhibition Centre.

Resultados 2020

Euskaltel eleva un 28% su beneficio gracias a Virgin telco

El Grupo Euskaltel,que integra las marcas Euskaltel, R, Telecable y Virgin telco, registró un beneficio neto de 79,4 millones de euros el pasado 2020, un 28% más que el registrado en 2019.

La compañía vasca, además, logró incrementar sus ingresos un 1,7%, hasta alcanzar los 697 millones. Estos buenos resultados se deben, según Euskaltel, al crecimiento de clientes tras la entrada al mercado nacional en mayo del año anterior.

Para 2021, Euskaltel prevé un mayor crecimiento en clientes e ingresos. Así, espera duplicar el número de altas netas de 2020, hasta alcanzar entre 840.000 y 860.000 clientes de mercado masivo sobre red fija, frente a los 716.000 del pasado año. En ingresos, el grupo vasco aspira a un crecimiento superior al 6%, hasta los 740 millones.

Euskaltel distribuyó el pasado 12 de febrero un dividendo a cuenta de 2020, que ascendió a 25 millones de euros. Por otra parte, el operador anunció la creación de FibreCo, sociedad mayorista de fibra. Euskaltel dará entrada a un inversor con una participación inferior al 50%. El socio se conocerá en unas semanas.

En Derio

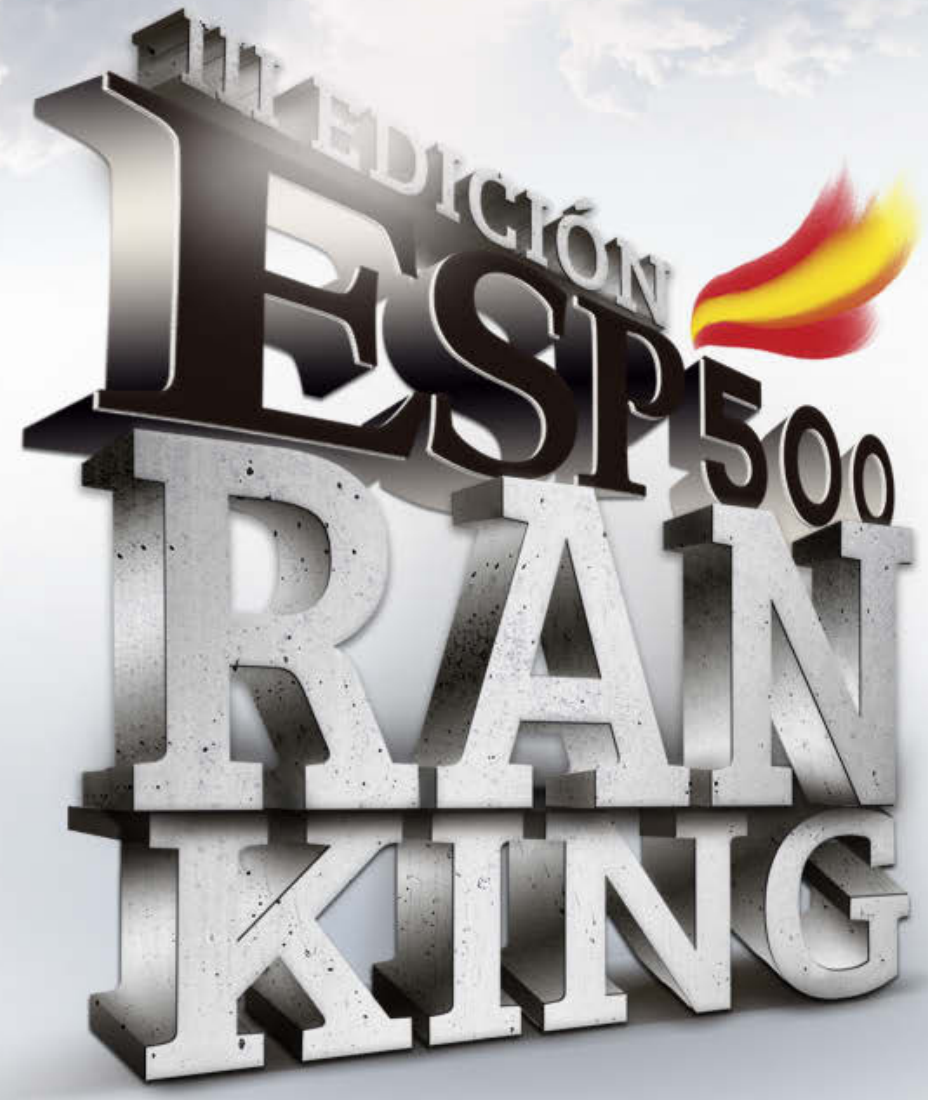
Proyecto pionero en el ámbito de las comunidades energéticas

AIS, la sociedad gestora del Edificio Seminario, el espacio empresarial y de ocio de cerca de 50.000 m2 ubicado en la localidad vizcaína de Derio, y Edinor, filial del Grupo Petronor, ultiman la constitución de la que será una de las primeras comunidades energéticas surgida al amparo de la reciente normativa, que permite compartir entre varios usuarios el consumo eléctrico generado por una instalación de energía renovable, en este caso fotovoltaica.

La comunidad solar del seminario es una de las primeras iniciativas que se acometerán en el nuevo formato. Superada la primera fase del proyecto, con la instalación de una planta de generación eléctrica fotovoltaica en la cubierta del edificio, los promotores han abierto a los inquilinos la posibilidad de hacerse miembros. Entre las ventajas se encuentra el acceso al autoconsumo de energía renovable, producida en el mismo edificio. Asimismo, de manera adicional a la energía solar, se seleccionará una comercializadora que complemente el suministro de electricidad con garantía de origen sostenible. Junto a ello, el diseño de las instalaciones y la compra mancomunada de energía aseguran a los miembros de la Comunidad el máximo ahorro en su factura energética.

30 de marzo

con elEconomista.es



La guía del tejido productivo español

Ranking elaborado por INFORMA

A partir de junio de 2022

Los socios de Deloitte eligen a Héctor Flórez como nuevo presidente

Los socios de Deloitte han elegido a Héctor Flórez, hasta el momento socio director de Consultoría, como nuevo presidente de la firma, en sustitución de Fernando Ruiz. El relevo en la presidencia se producirá en junio de 2022 y el mandato tendrá una duración inicial de cuatro años. Flórez ha desempeñado diferentes responsabilidades en Deloitte, como la dirección de los servicios de Estrategia y Operaciones entre 2007 y 2017, cargo que compaginó con el de *Chief Strategy* Officer desde 2011 a 2017; y, desde 2017, es socio director de Consultoría de Deloitte. Adicionalmente, es miembro del Comité Ejecutivo de Deloitte España y del Comité Ejecutivo de Consultoría a nivel global. Para Héctor Flórez, su elección "es un gran honor y una gran responsabilidad. Estoy profundamente agradecido a los socios, quienes han confiado en mí para continuar contribuyendo al liderazgo de firma".

Ayudas e incentivos

PKF Attest incorpora a Gerardo Catalina en sus oficinas de Vitoria

PKF Attest ha incorporado a Gerardo Catalina en sus oficinas de Vitoria-Gasteiz como responsable para Álava de la División *innCome*. Gerardo es ingeniero industrial, con una larga trayectoria profesional en asesoría y consultoría sobre incentivos públicos a la I+D+i para las empresas del País Vasco. Con esta incorporación, se refuerza la práctica de asesoramiento de ayudas e incentivos de PKF Attest en el País Vasco, para dar un mejor servicio a las empresas y que puedan acceder a las ayudas en un año crucial, en el que los fondos de recuperación europeos tendrán un papel fundamental en el relanzamiento de la economía. PKF Attest, con 600 profesionales, presta servicios de tecnologías de la información, data analytics, incentivos a la I+D+i, organización de personas, mercado de capitales, *corporate finance*, administración de empresas, asesoría legal y fiscal, auditoría y consultoría.

Restauración

Laura Rodríguez será la directora general del Grupo Ausolan

Ausolan, empresa de restauración a colectividades y servicios, ha nombrado a Laura Rodríguez nueva directora general del grupo perteneciente a Mondragon Corporación. Rodríguez lleva más de 25 años en la compañía, donde ha desempeñado diversos cargos de responsabilidad. Hasta la fecha ocupaba la dirección corporativa, englobando la dirección de las áreas económico-financiera, sistemas de gestión, servicio informático e innovación. La directora afronta el reto de seguir potenciando al grupo y recuperarse tras un año lastrado por la Covid-19.

La compañía ofrece diariamente en España más de 260.000 menús, para sus 2.100 clientes, en todos los segmentos de actividad: centros escolares, hospitales, empresas públicas y privadas, comunidades o residencias. Su facturación en 2019 ascendió a 256 millones de euros.

Experto en AAPP

Telefónica nombra a Manuel Alonso director del Territorio Norte

Manuel Ángel Alonso (Vigo, 1972) ha sido nombrado nuevo director del Territorio Norte de Telefónica España, que incluye las comunidades autónomas de Galicia, Asturias, Cantabria, País Vasco, Navarra y La Rioja. Alonso, que reportará al nuevo consejero delegado de Telefónica España y Movistar Plus, Sergio Oslé, ocupaba hasta ahora el cargo de Director de Administraciones Públicas (AAPP) y Grandes Empresas del Territorio Norte.

Dentro de la compañía ocupó también, entre 2002 y 2010, la dirección territorial de Telefónica en Galicia y Asturias. Ingeniero de Telecomunicaciones por la Universidad de Vigo, Manuel Ángel Alonso ha realizado también un Programa de Desarrollo Directivo (PDD) en el IESE (Instituto de Estudios Superiores de la Empresa), y antes de integrarse en Telefónica asumió distintas responsabilidades en empresas del sector TIC.

DISFRUTE DE LAS REVISTAS DIGITALES

de elEconomista.es

Digital 4.0 | Factoría & Tecnología
elEconomista.es

Franquicias | Pymes y Emprendedores
elEconomista.es

Comunitat Valenciana
elEconomista.es

País Vasco
elEconomista.es

Andalucía
elEconomista.es

Transporte
elEconomista.es

Seguros
elEconomista.es

Inversión a fondo
elEconomista.es

Pensiones
elEconomista.es

Turismo
elEconomista.es

Alimentación y Gran Consumo
elEconomista.es

Buen Gobierno | Iuris&lex y RSC
elEconomista.es

Agua y Medio Ambiente
elEconomista.es

Capital Privado
elEconomista.es

Energía
elEconomista.es

Catalunya
elEconomista.es

Inmobiliaria
elEconomista.es

Agro
elEconomista.es

Sanidad
elEconomista.es

Disponibles en todos los dispositivos electrónicos

Puede **acceder y descargar** la **revista gratuita** desde su dispositivo en **https://revistas.eleconomista.es/**

Ricardo Villanueva Vielba
Socio de departamento Mercantil de Garrigues

'M&A' y 'joint ventures': el fracaso de la relación por bloqueo

Qué ocurre si se produce una desavenencia entre los socios de tal magnitud y gravedad que lleva a la frustración de la empresa común? ¿Reflexionamos lo suficiente sobre cuáles son -o pueden llegar a ser- este tipo de discrepancias susceptibles de aparecer, con efectos devastadores, en el día a día del negocio?

En la entrega mensual número 63 de la Revista *elEconomista* País Vasco leía con atención un interesante artículo de Dionisio Txaparro en el que se sugería a las empresas de nuestro entorno la opción (más bien, la necesidad) de acometer alianzas empresariales con un enfoque estratégico, fundamentalmente sobre la base de dos factores: la velocidad de los cambios que estamos viviendo (la aceleración exponencial del cambio, en palabras del autor) y el tamaño de nuestro tejido empresarial.

Desde un ángulo diferente, el de un abogado que dedica sus horas al derecho de los negocios y a las operaciones corporativas, me gustaría referirme en esta columna a ciertos aspectos de las alianzas empresariales a los que, en ocasiones, no se presta la suficiente atención pero que, sin embargo, pueden ser cruciales para su devenir.

Por paradójico que resulte en un mundo azotado por la incertidumbre y la crisis sanitaria, en el mercado transaccional (*M&A*, en el argot profesional), tanto global como doméstico, seguimos viviendo tiempos de un notable dinamismo. Así lo avalan tanto los informes publicados por firmas especializadas sobre el comportamiento del mercado en 2020 como los *reports* sobre tendencias y perspectivas para el año 2021 en el ámbito del *M&A*.

Muchas de nuestras empresas no son ajenas a esta realidad y se encuentran inmersas en procesos corporativos de alianza o *joint venture* que afectan a su actividad y que responden a motivaciones extraordinariamente diversas.

En la práctica, cuando dos o más empresas y sus asesores se sientan a estructurar, definir y dar forma a este tipo de transacciones, generalmente -y es com-

prensible- cobran especial protagonismo aspectos como el valor económico de lo aportado por los socios, el modelo de toma de decisiones en los distintos niveles de la empresa, el *business plan* o los eventos en los que se permitirá la entrada de nuevos socios (o incluso la venta de la futura participación en la compañía), por citar algunos ejemplos. No obstante, en esta etapa de construcción de la relación es posible que no se hable lo suficiente de su *hipotético* fracaso.

Quisiera detenerme en este último aspecto e incidir en la -habitualmente poco agradable, pero honesta- tarea de vislumbrar durante la fase de negociación cuáles pueden ser las causas que lleven al proyecto conjunto a su fin. Y cuáles son las soluciones que las partes son capaces de imaginar en tales escenarios.

Una *joint venture* puede terminar por múltiples causas. Por la conclusión del objeto para el que fue creada (i.e. ejecución de una obra), por el transcurso del plazo de duración pactado, por el incumplimiento de alguna de las obligaciones convenidas (i.e. financiación) o incluso como consecuencia de una exigencia regulatoria (pensemos en la obligación de desinvertir que una autoridad pública impone a uno de los socios de la compañía). Pero la *joint venture* también puede concluir por la aparición de profundas diferencias entre socios a la hora de tomar decisiones que acaban convirtiéndose en estructurales e irreversibles y bloquean, paralizan, la actividad empresarial.

En la construcción de una alianza o 'joint venture' debe analizarse y hablarse de su 'hipotético' fracaso e imaginar las soluciones

Nos encontramos ante los supuestos de "bloqueo" (así denominados comúnmente) o de "*paralización de los órganos sociales de modo que resulte imposible su funcionamiento*" (en su formulación más legalista). Si bien el bloqueo, por definición, está íntimamente ligado a estructuras societarias con dos socios y participación del 50 % cada uno en el capital social, dicho fenómeno también puede estar presente -y de hecho lo está- en sociedades con socios mayoritarios y atribución a la minoría de derechos de veto sobre ciertas materias relevantes.

El ordenamiento jurídico español, en particular nuestro Derecho de Sociedades, impone una medida drástica -la más radical-, como es la disolución de la sociedad conjunta, en caso de que tengan lugar estas profundas diferencias que hagan imposible su funcionamiento. *De facto* y *de iure*, la disolución significa el principio del fin empresarial, por lo que no parece ésta la solución más adecuada y proporcionada. O, al menos, no en todos los casos de bloqueo. En efecto, puede darse la circunstancia -no poco frecuente en la práctica- de que la sociedad conjunta, pese a las diferencias permanentes de sus socios, conserve un apreciable valor acumulado a lo largo del tiempo, en cuyo caso la disolución puede traer consigo una rápida e incorregible pérdida de su valor, afectando muy negativamente a sus *stakeholders* (socios, empleados, consumidores, clientes o proveedores).

En el contexto descrito, me permito recordar algunos consejos básicos de actuación que pueden ser de utilidad. Por un lado, es sumamente importante que los futuros socios "dibujen" y acuerden durante la negociación de la alianza empresarial -más adelante será ya tarde- los eventuales supuestos de paralización societaria y sus soluciones. De lo contrario, lo más probable es que sea un tercero (juez o árbitro, en su caso) el que califique dichos supuestos y ordene la única alternativa posible: el fin de la empresa.

Asimismo, resulta clave elegir, entre la variada gama de mecanismos de desbloqueo que ofrece la práctica jurídica y económica, aquellas soluciones que sean "a medida" y funcionen ante situaciones indeseadas de conflicto en la empresa. No todo vale. Para ello es crítico analizar detenidamente la transacción en cuestión, identificar su razón de ser y conocer el perfil de los *partners* o partícipes.

¿Construir la relación empresarial? Por supuesto. ¿Reflexionar sobre cómo dar solución a su fracaso? Sin duda.

Manifestación celebrada en Bilbao. Europa Press

Las mujeres reivindicaron sus derechos en Euskadi. Domi Alonso

La urgencia de frenar las desigualdades pasa 'la prueba del Covid'

Euskadi pudo celebrar el Día Internacional de la Mujer y reclamar políticas de conciliación y de empleo con perspectiva de género, sin olvidar el fin de la brecha salarial.

Maite Martínez

Euskadi celebró el Día de la Mujer de este 2021 con más de un centenar de concentraciones y manifestaciones condicionadas por la Covid-19, y entre llamamientos a respetar las medidas sanitarias y peticiones de los médicos de evitar las aglomeraciones y de llevar las reivindicaciones del 8 de Marzo a actos virtuales y en redes sociales. El Movimiento Feminista convocó marchas en las tres capitales vascas, Pamplona y Baiona (Francia).

Ante la negativa de diferentes comunidades autónomas a celebrar el Día de la Mujer en la calle, las mujeres adujeron que a pesar de la pandemia las protestas no han cesado durante todo el año. "Nadie ha puesto en duda el derecho de manifestación de otros colectivos como los pensionistas o los hosteleros, ni se dudó en celebrar una campaña electoral en verano". Por eso ejercieron su derecho de salir a las calles asumiendo la responsabilidad del uso de mascarillas y de mantener las distancias.

Desigualdades estructurales

El lehendakari Iñigo Urkullu afirmó que el Día Internacional de las Mujeres es una jornada para la reivindicación "porque, a pesar de los avances, las mujeres en todo el mundo siguen sufriendo una desigualdad estructural que tiene diferentes manifestaciones". Entre otras desigualdades, Urkullu enumeró la brecha salarial, la dificultad de acceso a ámbitos de poder y toma de decisiones, la violencia contra las mujeres o el desequilibrado reparto de tareas de cuidado y domésticas. También la directora del Instituto Vasco de la Mujer, Emakunde, Izaskun Landaida, se mostró convencida de que "se puede compaginar la reivindicación con la responsabilidad".

Las mujeres y los pensionistas coincidieron en la manifestación matutina en Bilbao. Destacaron los pensionistas que llevan más de tres años de movilización para acabar con la brecha de género en salarios y pensiones. "Las mujeres y pensionistas seguimos sufriendo la discriminación laboral, la precariedad, la feminización de los cuidados y las tareas de sostenimiento de la vida que no son reconocidas, ni generan derechos", señalaron. La pandemia ha incrementado estas desigualdades, por ello reclamaron políticas de reducción y reparto del tiempo de trabajo, políticas de conciliación y corresponsabilidad efectiva entre vida laboral y social, y políticas de empleo con perspectiva de género y la equiparación del régimen de seguridad social de las trabajadoras del hogar al general.