



**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL  
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA  
DE KATEA - LEGAIA, S.L.L. DEL EJERCICIO 2025**

***A los Socios de  
KATEA - LEGAIA, S.L.L.***

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, de KATEA - LEGAIA, S.L.L. (la Sociedad).

**Responsabilidad de los Administradores**

La formulación del EINF de KATEA - LEGAIA, S.L.L., así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de KATEA - LEGAIA, S.L.L.. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente en España y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) opción Esencial.

Esta responsabilidad incluye, asimismo, el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de KATEA - LEGAIA, S.L.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

**Nuestra independencia y gestión de la calidad**

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.



El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

### **Nuestra responsabilidad**

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 en vigor, Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000 Revised), emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre el Informe de verificación independiente del Estado de Información No Financiera emitida por el Registro de Economistas Auditores (REA) del Consejo General de Economistas de España (CGEE).

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de la Sociedad que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

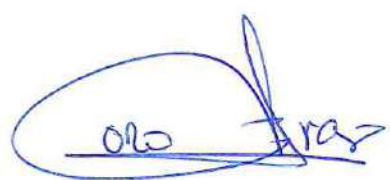
- ✓ Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ✓ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 en función del análisis de doble materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el apartado "Materialidad e involucración de los grupos de interés", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ✓ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- ✓ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- ✓ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ✓ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

### **Conclusión sin salvedades**

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de KATEA - LEGAIA, S.L.L. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados.

### **Uso y distribución**

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos o jurisdicciones.



---

*Coro de Erauso Velasco*  
**GAYCA AUDITORES, S.L.**

23 de febrero de 2026

# ÍNDICE INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2025

INFORMACIÓN DE PARTIDA	1
ALCANCES Y LÍMITES	1
<b>I.-INFORMACIÓN GENERAL</b>	<b>2</b>
<b>I.1 - ENTIDAD</b>	<b>2</b>
<b>I.1.1 INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN</b>	<b>2</b>
PROPOSITO Y FINALIDAD DE KL	2
SERVICIOS QUE PRESTA KL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD	3
UBICACIÓN	3
ACTIVIDADES DESARROLLADAS	5
<b>I.1.2 ESTRUCTURA LEGAL</b>	<b>6</b>
CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO	6
SITUACIÓN ACTUAL KATEA LEGAIA - SIN ANIMO DE LUCRO E INTERES SOCIAL	9
<b>I.1.3 SOCIOS, ESTRUCTURA DE GOBERNANZA Y ORGANIGRAMA</b>	<b>18</b>
SOCIOS	18
ESTRUCTURA DE GOBERNANZA	19
ORGANIGRAMA	20
<b>I.1.4 VALOR SOCIAL</b>	<b>21</b>
CONTABILIDAD SOCIAL	21
REVERSIÓN ECONÓMICA	22
<b>I.1.5 PROPUESTA DE VALOR</b>	<b>23</b>
<b>I.1.6 GRUPO DE INTERÉS, PRINCIPIOS DE REPORTE Y MATERIALIDAD</b>	<b>24</b>
GRUPOS DE INTERÉS	24
PRINCIPIOS DEL REPORTE	25
MATERIALIDAD	26
<b>I.2 -AÑO 2025</b>	<b>27</b>
<b>I.2.1 DATOS ECONOMICOS AÑO 2025</b>	<b>27</b>
<b>I.2.2. MEMORIA ANUAL</b>	<b>29</b>
<b>I.2.3. INFORMACIÓN FISCAL</b>	<b>36</b>
IMPUESTO SOBRE BENEFICIOS	36
<b>I.2.4. SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS AÑOS 2024 Y 2025</b>	<b>37</b>

## **II.-INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL** **42**

<b>II.1 – OCUPACIÓN Y EMPLEO</b>	<b>42</b>
<b>II.2 – RELACIONES SOCIALES</b>	<b>47</b>
<b>II.2.1 ESTRUCTURA RELACIONES SOCIALES</b>	<b>47</b>
<b>II.2.2 CONVENIO</b>	<b>48</b>
<b>II.2.3 FORMACIÓN</b>	<b>49</b>
<b>II.2.4 PROGRAMAS DE EMPLEABILIDAD</b>	<b>50</b>
EMPLEO CON APOYO (ECA) – INCORPORA	50
SERVICIO DE ORIENTACIÓN	51
UNIDADES DE APOYO	52
PROTOCOLO OSAKIDETZA	52
SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN DE PERSONAS SORDAS	53
LANDUZ, EMAKLANEAN, LAN AUKERA Y OTROS PROGRAMAS DE EMPLEABILIDAD	53
<b>II.2.5 BUENAS PRÁCTICAS</b>	<b>56</b>
URRATSEZ URRATS	56
PLAN DE EUSKERA	57
<b>II.2.6 IGUALDAD</b>	<b>60</b>
PLAN DE IGUALDAD 2022-2024	60
PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	61
ACTUACIONES EN FOMENTO DE LA DIVERSIDAD	61
BRECHA SALARIAL	63

## **III.-SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD** **65**

<b>III.1 – SALUD Y SEGURIDAD</b>	<b>65</b>
<b>III.1.1 FORMACIÓN</b>	<b>66</b>
<b>III.1.2 PLANIFICACIÓN ACTIVIDAD PREVENTIVA</b>	<b>66</b>
<b>III.1.3 ACCIONES DESARROLLADAS POR EL SPP – TRABAJOS TÉCNICOS</b>	<b>67</b>
<b>III.1.4 ACCIONES DESARROLLADAS</b>	<b>68</b>
<b>III.1.5 INDICES DE ACCIDENTABILIDAD</b>	<b>71</b>
<b>III.1.6 ENVEJECIMIENTO Y DETERIORO EVOLUTIVO</b>	<b>72</b>
PROCESOS DE ENVEJECIMIENTO	72
PROCESOS DE DETERIORO EVOLUTIVO	73
ADECUACIÓN DE PUESTOS/RECOLOCACIÓN	73
<b>III.2 – SOSTENIBILIDAD</b>	<b>74</b>
<b>III.2.1 POLÍTICAS DE PREVENCIÓN, CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE</b>	<b>74</b>
<b>III.2.2 ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES</b>	<b>81</b>

**IV.-MODELO DE CUMPLIMIENTO Y TRANSPARENCIA** **82**

<b>IV.1 – TRANSPARENCIA</b>	<b>82</b>
<b>IV.2 – COMPLIANCE</b>	<b>82</b>
<b>IV.2.1 COMITÉ DE CUMPLIMIENTO</b>	<b>82</b>
<b>IV.2.2 CÓDIGO DE CONDUCTA KL</b>	<b>84</b>
<b>IV.2.3 MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS</b>	<b>84</b>
<b>IV.2.4 CADENA DE SUMINISTROS (SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES)</b>	<b>84</b>
<b>IV.2.5 MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALS</b>	<b>85</b>

**V.-OTRA INFORMACIÓN** **87**

<b>V.1 – CONTACTOS</b>	<b>87</b>
<b>V.2 – VERIFICACIÓN EXTERNA</b>	<b>87</b>
<b>V.3 – ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI</b>	<b>88</b>

## **INFORMACIÓN DE PARTIDA**

[102-54](#)

La Memoria de Sostenibilidad se ha realizado conforme a la información y los indicadores establecidos en la guía de referencia del “GRI Standards”: opción Esencial y los asuntos relevantes derivados de nuestro Estudio de Materialidad, como parte integral de nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El informe se realiza de forma anual.

Todo el contenido de este informe está respaldado por documentación y controles internos, y amparado por las políticas y procedimientos incorporados en los sistemas de control de KL Katea Legaia.

## **ALCANCE Y LÍMITES**

[102-48](#)

[102-49](#)

[102-50](#)

[102-51](#)

[102-52](#)

Este informe se realiza de forma anual y describe los resultados y avances de KL Katea Legaia en materia económica, social y ambiental, correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

El objetivo es comunicar los aspectos e iniciativas más relevantes, con un enfoque alineado con nuestra forma de entender la sostenibilidad y su impacto en la gestión de la compañía

## I.- INFORMACIÓN GENERAL

### I.1.- ENTIDAD

#### I.1.1 INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

##### PROPOSITO Y FINALIDAD DE KL

102-02  
102-14  
102-16

KL Katea Legaia es una organización sin ánimo de lucro con la misión de crear y mantener oportunidades de empleo de calidad en Gipuzkoa para personas con discapacidad y complementariamente para personas en riesgo de exclusión socio laboral.

Para ello, ofrece itinerarios de empleabilidad en KL y en otras empresas.

Somos un proveedor integral que industrializa, produce, monta y asegura la calidad de componentes de diferente tecnología para la industria

Los valores de KL Katea Legaia, son



## SERVICIOS QUE PRESTA KL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

102-02

Conjugamos nuestra función social de crear y mantener empleo para las personas con discapacidad que lo necesitan y nuestro papel como proveedor industrial integral que colabora con empresas líderes en su sector.

Katea Legaia ha desarrollado su propio saber hacer y dispone de herramientas específicas como,

- Urratsez Urrats, mide las competencias e identifica los planes de empleabilidad.
- El Servicio de Intermediación de Personas con Discapacidad Sensorial (SIPS).
- Planes Personalizados de Apoyo a las Personas (PPAs), acompañamiento en diversos trámites fuera del centro de trabajo que necesite el trabajador con necesidades especiales.
- Adaptaciones Tecnológicas y Ergonómicas.
- Servicio de Orientación Laboral.
- "Empleo con Apoyo", esta metodología permite incorporar en empresas ordinarias a trabajadores con discapacidad, un preparador laboral acompaña, supervisa y orienta a la persona que acaba de incorporarse a su nuevo puesto laboral hasta que realice, con un nivel aceptable, las tareas que el empleador le exige.

## UBICACIÓN

102-03

102-04

102-06

KL Katea Legaia cuenta con 12 plantas de producción en la provincia de Gipuzkoa, localizadas estratégicamente por todo el territorio con el objetivo de proporcionar oportunidades de empleo a las personas con diferentes capacidades. Todos estos centros productivos conforman una superficie de 30.000 m<sup>2</sup> y están certificados bajo la Norma ISO para todas sus actividades.

La sede central se localiza en Hernani, Polígono Industrial. Epele Bailara, 35.

Los diferentes centros de trabajo se sitúan en:

- \* En Irún: Araba Kalea 7 – Barrio Ventas
- \* En Zarautz: Polígono Abendaño 20 B
- \* En Bergara: Barrio San Juan, s/n
- \* En Urretxu : Polígono Industrial Mugitegi Calle C Nº 20
- \* En Ibarra: Apatia Erreka Industrialdea, 1
- \* En Hernani: Polígono Epele Bailara, 35
- \* En Errenteria: Polígono Industrial Txirrita Maleo, 2A
- \* En Oñati: Goribar Auzoa, 5
- \* En Mutriku: Polígono Industrial Mijoa, 14
- \* En Lazkao: Lazkaoko Industrialdea, 44-45-46
- \* En Azkoitia: Azkoitiko Industrialdea, 88
- \* En Aretxabaleta: Polígono Baidu-Etxe 5-C

**+** PLANTAS PRODUCTIVAS



## ACTIVIDADES DESARROLLADAS

102-02  
102-06

Katea Legaia es proveedor industrial integral que colabora con empresas líderes en su ámbito de actividad.

Así Katea Legaia presta servicio en los siguientes sectores y actividades:

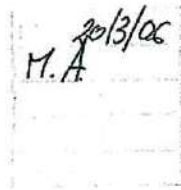
- **MOVILIDAD**  
Fabricación de partes de puertas y tapas de autocares, tapizado de conductos de autocares y montaje y testeo de pilotos de autocares.
- **AUTOMOCIÓN**  
Servicio de ingeniería y ensamblado de conjuntos, inspección visual y control de calidad, mecanizado CNC, taladros, roscados y remachados de series medias y grandes, así como la tampografía de piezas plásticas.
- **ENERGÍA**  
Ensamblado electrónico de contadores eléctricos inteligentes, aparellaje de pequeño material eléctrico, fabricación de bobinas para máquinas rotativas, apilado rotor y bobinado de generadores eléctricos y fabricación de transformadores de media tensión.
- **ELEVACIÓN**  
Integración y montaje de subconjuntos de obra (Kitting), ensamblado de sistemas de apertura de cabina y fabricación de botoneras de foso y cabina.
- **SISTEMAS DE CONTROL DE ACCESO**  
Montaje integral de cerrajería mecánica y bombillos, ensamblado y test de control de accesos electrónicos y kits para instalación de sistemas de acceso.
- **RESTAURACIÓN / CONFORT / HOGAR**  
Cableado de cuadros eléctricos, ensamblado de hornos industriales de panadería y montajes de subconjuntos destinados a línea blanca.
- **ELECTRÓNICA**  
Partner de fabricación, montaje componente THT, grabación, test y SAT de PCB's, ingeniería electrónica e industrialización de equipamiento electrónico.
- **ELECTROMOVILIDAD**  
Montaje de battery packs para el sector de la electromovilidad.
- **OTROS**  
Sanitario: Montaje y embolsado de componentes de uso hospitalario  
Marcaje industrial: Tampografía, Serigrafía, Digital, UV-Led...

## I.1.2 ESTRUCTURA LEGAL

102-01  
102-02

### CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

Katea Legai, se inscribe en el registro de Centros Especiales de Empleo en 2006.



KATEA LEGAIA, S.L.L.  
POL. INDUSTRIAL TXIRRITA MALEO 1-1º  
20100 RENTERIA

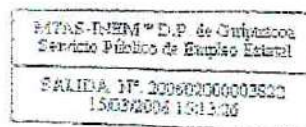
EXPTE.Nº:REGISTRO/CEE 153

#### ASUNTO: REMISION RESOLUCION DE MANTENIMIENTO

Adjunto se remite Resolución de mantenimiento de la inscripción en el registro de Centros Especiales de Empleo a nombre de la empresa KATEA LEGAIA, S.L.L., lo que comunicamos para su conocimiento y efectos.

EN SAN SEBASTIAN A 15 DE MARZO DE 2006  
EL JEFE DE SECCION DE PROMOCION DE EMPLEO

FDO: PATXI ORUESAGASTI DIEZ





MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES



Nº REGISTRO/ CEE153

RESOLUCION DE LA DIRECCION PROVINCIAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL MANTENIENDO LA INSCRIPCION EN EL REGISTRO DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y BENEFICIOS A NOMBRE DE LA EMPRESA KATEA LEGAIA, S.L.L.

**VISTO** el expediente promovido por D. PABLO NUÑEZ GARCIA, como representante legal de la Entidad KATEA LEGAIA, S.L.L., con domicilio en ERRENTERIA, Pol. Industrial Txirrita Maleo, 1-1º, en solicitud de que se proceda a la inscripción de la misma en el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal de Gipuzkoa, manteniéndose la calificación y nº de Registro correspondiente anteriormente al C.E.E. denominado LEGAIA, S.L.L. por transformación de este en aquel, y

**RESULTANDO:** Que, en fecha 20 de Julio de 2005 la empresa informa sobre la fusión por absorción de LEGAIA, S.L.L., KATEA LANTEGIAK, S.L Y KATEAGINTZA, S.L. en KATEA LEGAIA, S.L.L., adjuntando proyecto de fusión y publicitación de las convocatorias y de los acuerdos adoptados en el proceso abierto, tanto en los medios de comunicación escritos como en el Boletín Oficial.

**RESULTANDO:** Que, a instancia de este Servicio Público de Empleo, ha sido abierto un periodo de clarificación del proceso iniciado, produciéndose la incorporación de diversos documentos, siendo el último la relación detallada de la composición de la plantilla a fecha 1 de enero de 2006, fecha de efectos de la entidad fusionada.

**RESULTANDO:** Que, el conjunto documental obrante en el expediente permite entender se ha producido una transformación de la Entidad LEGAIA, S.L.L. en la entidad KATEA LEGAIA, S.L.L., que si bien es una personalidad jurídica distinta, lo ha sido con una subrogación plena, en el activo y pasivo de las empresas absorbidas, KATEA LANTEGIAK, S.L. Y KATEAGINTZA, S.L. y en sus derechos y obligaciones.

**RESULTANDO:** Que se mantiene la misma actividad como así mismo las premisas por las cuales LEGAIA, S.L.L. tuvo en su día el reconocimiento como Centro Especial de Empleo con el nº de Registro 153.

**RESULTANDO:** Que, tanto el inicio de aportaciones de la entidad fusionada, como el de la prestación de trabajo por cuenta de la entidad subrogante, tiene efecto desde el 1 de enero de 2006.

**RESULTANDO:** Que la entidad KATEA LEGAIA, S.L.L. formaliza con fecha 30 de diciembre de 2006 la escritura de fusión por absorción, cambio de denominación, traslado de domicilio social y modificación de estatutos ante notario y solicita inscripción ante el Registro Mercantil de Gipuzkoa, quedando pendiente a la fecha el asiento definitivo.

**RESULTANDO:** Que la entidad fusionada Katea Legaia, S.L.L. mantiene la cuenta de cotización de LEGAIA, S.L.L., concretamente la nº 20/101326, incorporándose a la misma la plantilla de KATEA LANTEGIAK, S.L.

**RESULTANDO:** Que la empresa fusionada KATEA LEGAIA, S.L.L. declara disponer, a 1 de enero de 2006, fecha de su constitución, una plantilla de 924 trabajadores. Siendo 559 minusválidos fijos y 322 eventuales; 22 no minusválidos fijos y 11 eventuales, además de otras 10 situaciones de excedencia.



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES



Nº REGISTRO/ CEE153

**CONSIDERANDO:** Que esta Dirección Provincial es competente para resolver el expediente que se tramita, en virtud de lo establecido en el número 2, punto ocho, apartado primero de la Resolución de 1 de junio de 2005, del Servicio Público de Empleo Estatal, sobre delegación de competencias en los órganos administrativos del organismo. (BOE 16/07/05).

**CONSIDERANDO:** Que se cumplen los requisitos y determinaciones del Real Decreto 2273/85 por el que se regulan los Centros Especiales de Empleo de minusválidos en cuanto al mantenimiento de la condición de C.E.E. a favor de KATEA LEGAIA, S.L.L. con las condiciones establecidas en el apartado segundo de la parte dispositiva de la resolución.

#### ESTA DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

##### ACUERDA:

1º Que se mantenga y adjudique a la Entidad Subrogante KATEA LEGAIA, S.L.L. la preexistente calificación de la entidad LEGAIA, S.L.L., como Centro Especial de Empleo, además de su número de registro 153, en el ámbito de esta Dirección Provincial, todo ello con efecto del 1 de enero de 2006.

2º Que como resultado de la subrogación, la plantilla de la entidad subrogante KATEA LEGAIA, S.L.L. queda constituida, a la fecha de efectos del 1 de enero de 2006, por 924 trabajadores. Siendo 559 minusválidos fijos y 322 eventuales; 22 no minusválidos fijos y 11 eventuales, además de otras 10 situaciones de excedencia.

3º Que no obstante dicha inscripción, la empresa beneficiaria deberá aportar en el mismo momento en el que disponga, la realización efectiva del registro mercantil, en relación con la absorción de las entidades antecesoras y del cambio de razón social, así como la situación económica de la empresa beneficiaria a final del primer semestre de 2006, al objeto de la consolidación del derecho.

4º Que dicha inscripción y beneficios queden sin efecto en el momento en que la referida Entidad deje de reunir las condiciones que imponga la normativa vigente, pudiendo, en este caso, esta Dirección Provincial requerir a la misma para que reintegre el importe de aquellas ayudas que le hubieran sido otorgadas, teniendo siempre en cuenta lo dispuesto en la Resolución concesoria de la misma.

**NOTIFIQUESE** la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, advirtiendo que podrá interponerse Recurso de Alzada ante el Excmo. Sr. Ministro de trabajo y Asuntos sociales, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de la notificación. El recurso podrá presentarse ante este Organismo, quien lo remitirá debidamente informado. Todo ello en los plazos y conforme a lo establecido en los artículos 114, 115, siguientes y concordantes de la Ley 4/99 (BOE 14/01/99) de modificación de la Ley 30/92 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común

San Sebastián, a 26 de febrero de 2006  
EL DIRECTOR PROVINCIAL  
FDO.: PEDRO LUIS USTARROZ MOLERES

Los centros especiales de empleo se rigen por el Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de Noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

## **SITUACIÓN ACTUAL DE KATEA LEGAIA - SIN ANIMO DE LUCRO E INTERES SOCIAL**

Katea Legaia es una sociedad limitada laboral sin ánimo de lucro cuyo objetivo social y finalidad es dar empleo estable, en las 12 plantas distribuidas de forma estratégica en el territorio guipuzcoano, a personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social. Desarrollando así sus capacidades y necesidades básicas de optar a un empleo estable.

Además, Katea Legaia, S.L.L. tiene la forma de entidad mercantil de Sociedad Limitada Laboral. Las Sociedades Limitadas Laborales, son sociedades de responsabilidad limitada dónde los trabajadores de la organización son propietarios de la mayoría del capital social.

El 11 de diciembre del año 2018 Katea Legaia, S.L.L., en publicación del BOPV número 244 de 20 de diciembre de 2018, es declarada entidad de interés social por el Consejo de Gobierno Vasco. Esta declaración supone un reconocimiento a la misión y labor de KL durante los 40 años de historia de la organización. A fecha 31 de diciembre son más de 890 personas los que participan en el proyecto de Katea Legaia activamente, y durante su trayectoria, son miles las personas que han aportado su saber hacer para consolidar y afianzar el proyecto de KL.

**EUSKO JAURLARITZA**

ENPLEGUKO ETA GIZARTE  
POLITIKETAKO SAILA

Gizarte Politikako Saiburordetza  
Gizarte Zerbitzuetako Zuzendaritza



**GOBIERNO VASCO**

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y  
POLÍTICAS SOCIALES

Viceconsejería de Políticas Sociales  
Dirección de Servicios Sociales

RECIBIDO

10 ENE. 2019

VISADO:

**KATEA LEGAIA, S.L.L.**  
POL. EPELE BAILARA, 35  
20128 HERNANI (GIPUZKOA)

SARRERA  
Zk. 5039

Esp.Zbk./Exp. Nº.: ISD-2018-20-024

Honekin batera bidaltzen dizuegu 2018ko abenduaren 11ko Jaurlaritzaren Kontseiluko 180/2018 Dekretua, "KATEA LEGAIA, S.L.L." gizarte - interesekotzat aitortzeko dena, eta 2018ko abenduaren 20ko Euskal Herriko Aldizkari Ofizialean argitaratu zena.

Adjunto remitimos el Decreto 180/2018, de 11 de diciembre de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se declara de interés social a "KATEA LEGAIA, S.L.L.", publicado en el Boletín Oficial del País Vasco de 20 de diciembre de 2018.

Dekretu horrek administrazio-bidea amaitzen du. Beraz, aurretik beronen aurka aukerako berraztertze errekurtsoa aurkeztu ahal izango diote interesdunek Jaurlaritzaren Kontseiluari hilabeteko epean, edo bestela zuzenean administrazioarekiko auzi-errekurtsoa Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiko jurisdikzio horretako salan bi hilabeteko epean, azkenekoz argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera.

Contra el citado Decreto, que agota la vía administrativa, los interesados podrán interponer, en su caso, previamente recurso potestativo de reposición ante el Consejo de Gobierno en el plazo de un mes, o bien, directamente, recurso contencioso-administrativo ante la sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco dentro del plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de su última publicación.

Vitoria-Gasteizen, 2019ko urtarrilaren 7an. En Vitoria-Gasteiz, a 7 de enero de 2019.  
7an.

Emilio Sola Ballojera

Gizarte Zerbitzuetako zuzendaria / Director de Servicios Sociales

**BOLETÍN OFICIAL DEL PAÍS VASCO**

244. zk., 2018ko abenduaren 20a, osteguna

N.º 244, jueves 20 de diciembre de 2018

**BESTELAKO XEDAPENAK**

**ENPLEGUKO ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA**

**6238**

**180/2018 DEKRETUA**, abenduaren 11koa, Katea Legaia, SLL erantzukizun mugatuko lan-sozietatea gizarte-intereseko deklaratzeko dena.

Gizarte Zerbitzuei buruzko abenduaren 5eko 12/2008 Legearen 74. artikuluan dago xedatuta gizarte-intereseko deklarazioa dutezkeela gizarte-zerbitzuak ematen diharduten irabazi-asmorik gabeko erakundeak, baldin eta arauz adierazitako betekizunak betetzen badituzte, aintzatesteko bai euren ibilbidea bai autonomia-erkidegoan gizarte-ekintzako hirugarren sektorean gizarte-zerbitzuak garatzeko egindako ekarpena.

Gizarte-zerbitzuetako irabazi-asmorik gabeko erakundeak gizarte-intereseko deklaratzeari buruzko urriaren 7ko 424/2013 Dekretuan daude araututa gizarte-interesaren deklarazioa lortzeko baldintzak eta prozedura aplikagarria.

Haren babesean, Katea Legaia, SLL sozietateak aipatutako deklarazioa eskatu du, uste baitu merezi duela gizarte-interesekoa dela aitortzea gizarte-ekintzaren arloan egiten dituen jarduerengatik.

Gizarte Zerbitzuen Zuzendaritzaren bostenean adierazi bezala, Katea Legaia, SLL sozietatea merkataritza-sozietate bat da eta, 1995ean erantzukizun mugatuko sozietate gisa hasi zen arren, 2005ean erantzukizun mugatuko lan-sozietate bihurtu eta Katea Legaia, SLL izena hartu zuen. Haren helburua da industria- eta zerbitzu-jarduerak egitea, zuzenbidean onartutako edozein forma juridikotan, desgaitasunen bat duten pertsonentzako enplegua sortzeko xedez.

Ibilbide historikoa du Euskal Autonomia Erkidegoan gizarte-zerbitzuak ematen; izan ere, egiaztatuta dago horretan jardun duela autonomia-erkidego honetan, etenik gabe, 1995az geroztik, lehendabizi erantzukizun mugatuko sozietate gisa eta gero, 2005etik aurrera, erantzukizun mugatuko lan-sozietate gisa. Gipuzkoako Lurralde Historikoaren eremuan gauzatzen ditu bere jarduerak.

Alpatutako urriaren 7ko 424/2013 Dekretuan xedatutakoaren arabera, gizarte-intereseko deklaratzeko, dekretus eman behar da, gizarte-zerbitzuen arloan eskumena duen eta espediente

**OTRAS DISPOSICIONES**

**DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

**6238**

**DECRETO 180/2018**, de 11 de diciembre, por el que se declara de Interés social a Katea Legaia, S.L.L.

El artículo 74 de la Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales, establece que podrán ser declaradas de interés social las entidades sin ánimo de lucro dedicadas a la prestación de servicios sociales, que cumplan las condiciones que se determinen reglamentariamente, en reconocimiento de su trayectoria y contribución del Tercer Sector de Acción Social al desarrollo de los servicios sociales en la Comunidad Autónoma.

El Decreto 424/2013, de 7 de octubre, sobre la declaración de interés social de las entidades sin ánimo de lucro de servicios sociales, regula los requisitos y el procedimiento aplicables para la obtención de la declaración de interés social.

A su amparo, Katea Legaia, S.L.L., ha solicitado la declaración mencionada, por entender que las actividades que desarrolla de acción social la hacen merecedora del reconocimiento como entidad de interés social.

Tal y como informa la Dirección de Servicios Sociales, Katea Legaia, S.L.L., es una mercantil que tiene su origen en 1995 como Sociedad Limitada y que en 2005 se constituyó como Sociedad Limitada Laboral con la denominación Katea Legaia, S.L.L.. Su objeto es el desarrollo de actividades industriales y de servicios a través de cualquiera de las formas jurídicas admitidas en derecho, conduciendo sus fines a la creación de empleo estable para personas con discapacidad.

Cuenta con una trayectoria histórica de prestación de servicios sociales en la Comunidad Autónoma del País Vasco, ya que ha acreditado el desarrollo de su actividad en esta Comunidad ininterrumpidamente desde 1995, primero como Sociedad Limitada y a partir de 2005 como Sociedad Limitada Laboral. El ámbito territorial en el que desarrolla sus funciones comprende el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

De conformidad con lo dispuesto en el citado Decreto 424/2013, de 7 de octubre, la declaración de interés social se realizará mediante Decreto acordado en Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejera del



20/12/2018

Boletín Oficial del País Vasco

izapidetu duen salburuak proposatuta eta Gobernu Kontseiluak onartuta.

Horrenbestez, Enplegu eta Gizarte Politiketako salburuak proposatuta, eta Gobernu Kontseiluak 2018ko abenduaren 11n egindako bileran aztertu eta onartu ondoren, hau

**XEDATZEN DUT:**

1. artikulua.- Katea Legaia, SLL gizarte-intereseko deklaratzeko, uste baita Euskal Autonomia Erkidegoan gizarte-zerbitzuak garatzen laguntzen duela gizarte-ekintzako bere jardueren bidez.

2. artikulua.- Katea Legaia, SLL sozietateari deklarazio honen berezko eskubideak aitortzea, Gizarte Zerbitzuei buruzko abenduaren 5eko 12/2008 Legearen 74. artikuluan xedatutakoak.

Vitoria-Gasteizen, 2018ko abenduaren 11n.

El Lehendakari,

**IÑIGO URKULLU RENTERIA.**

Enplegu eta Gizarte Politiketako salburua,  
**BEATRIZ ARTOLAZABAL ALBENIZ.**

Departamento competente en materia de servicios sociales que ha instruido el oportuno expediente.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Empleo y Políticas Sociales, previa deliberación y aprobación del Consejo de Gobierno en su sesión celebrada el día 11 de diciembre de 2018,

**DISPONGO:**

Artículo 1.- Declarar de interés social a Katea Legaia, S.L.L. por considerar que contribuye al desarrollo de los servicios sociales en la Comunidad Autónoma del País Vasco mediante el desarrollo de sus actividades de acción social.

Artículo 2.- Reconocer a Katea Legaia, S.L.L. los derechos inherentes a esta declaración previstos en el artículo 74 de la Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales.

Dado en Vitoria-Gasteiz, a 11 de diciembre de 2018.

El Lehendakari,

**IÑIGO URKULLU RENTERIA.**

La Consejera de Empleo y Políticas Sociales,  
**BEATRIZ ARTOLAZABAL ALBENIZ.**

En 2025 se renueva la declaración de interés social por parte de Gobierno Vasco.

EUSKO JAURLARITZA	GOBIERNO VASCO
<p>ONGIZATE, GAZTERIA ETA ERRONKA DEMOGRAFIAKOA REN SAILA Ongizate, Gazteritza eta Erronka Demografikoa Saila</p>	<p>DEPARTAMENTO DE BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO Departamento de Bienestar Dirección de Apoyos para la Vida Plena</p>
<p><b>EBAZPENA, BIZITZA BETERAKO LAGUNTZEN ZUZENDARIARENA, KATEA LEGAIA, S.L.L.RI 2025ERA AITORTUTAKO GIZARTE INTERESEKO AITORPEN BERRITZEN DUENA</b></p>	<p><b>RESOLUCIÓN DE LA DIRECTORA DE APOYOS PARA LA VIDA PLENA POR LA QUE SE RESUELVE LA DECLARACIÓN DE INTERÉS SOCIAL RECONOCIDA A KATEA LEGAIA, S.L.L. PARA EL 2025</b></p>
<b>AURREKARIAK</b>	<b>ANTECEDENTES</b>
<p>1.- Urriaren 7ko 424/2013 Dekretuak gizarte-zerbitzuetako irabazi-asmorik gabeko erakundeak gizarte-intereseko deklaratzeari arautzen du.</p> <p>2.- Horren arabera, 180/2018 Dekretuaren bidez, KATEA LEGAIA, S.L.L. gizarte-interesekotzat jo zen, izan ere, gizarte-ekintzetako jarduerak garatzen dituen, Euskal Autonomia Erkidegoan gizarte-zerbitzuak garatzen laguntzen duela jotzen da. Gizarte-zerbitzuetako irabazi-asmorik gabeko erakundeak gizarte-intereseko deklaratzeari buruzko urriaren 7ko 424/2013 Dekretuarekin bat etorritik.</p> <p>3.- 2025eko ekainaren 13an, erakundeak gizarte-intereseko deklarazio hori aitortzea eragin zuten baldintzak betetzen jarraitzen duela egiaztatzen duen dokumentazioa aurkeztu zuen.</p>	<p>1.- El Decreto 424/2013, de 7 de octubre, regula la declaración de interés social de las entidades sin ánimo de lucro de servicios sociales.</p> <p>2.- En su virtud, mediante Decreto 180/2018 se declaró de interés social a KATEA LEGAIA, S.L.L. por considerar que contribuye al desarrollo de los servicios sociales en la Comunidad Autónoma del País Vasco mediante el desarrollo de sus actividades de acción social, de acuerdo con el Decreto 424/2013, de 7 de octubre, sobre la declaración de interés social de las entidades sin ánimo de lucro de servicios sociales.</p> <p>3.- Con fecha de 13 de junio de 2025, la entidad ha presentado documentación acreditativa del mantenimiento de los requisitos que dieron lugar al reconocimiento de la citada declaración de interés social.</p>
<b>ZUZENBIDEKO OINARRIAK</b>	<b>FUNDAMENTOS JURÍDICOS</b>
<p>1.- Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoa Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen urriaren 29ko 320/2024 Dekretuaren 11. artikulua i) idatz-zatiak Bizitza Osorako Laguntzen zuzendariari esleitzen dio gizarte-zerbitzuetako irabazi-asmorik gabeko erakundeak gizarte-intereseko deklaratzeko prozeduren instrukzioa eta ebazpen-proposamena egiteko eskumena.</p> <p>2.- 424/2013 Dekretuaren 9.1. artikulua, baldintzen mantentzea bermikustean buruzkoak, honako hau ezartzen du:</p> <p>1.- <i>Gizarte-intereseko deklarazioa lortutakoan, halakoik lortu duten erakundeek gizarte-zerbitzuen arloan eskumenak dituen Zuzendaritzari beharago zehazten direnak</i></p>	<p>1.- El apartado i) del artículo 11 del Decreto 320/2024, de 29 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico atribuye a la directora de Apoyos para la Vida Plena la competencia para la instrucción y la propuesta de resolución de los procedimientos relativos a la declaración de interés social de las entidades sin ánimo de lucro de servicios sociales.</p> <p>2.- El artículo 9.1 del Decreto 424/2013, relativo a la revisión del mantenimiento de los requisitos establece que :</p> <p>1.- <i>Una vez obtenida la declaración de interés social, las entidades que la hayan obtenido deberán remitir a la Dirección competente en materia de servicios sociales, con carácter</i></p>



*igomri beharko dizkiote, urtero, ekitaldiko lehen hiruhilabetekoaren barruan: lehendakariak eta idazkariak sinatutako erantzukizuneko deklarazio bat, zeinetan adierazten den, ezen eurek ordezkatzan duten erakundeak bete egiten dituela deklarazioaren oinarri izan ziren betekizunak; eta horrekin batera, baita aurreko ekitaldiko urteko kontuak eta ekitaldi horretan egindako jardueren gaineko memoria deskriptiboa ere. Betekizunak konplitzeari eusten zaiola egiaztatzeke prozesuan, gizarte-zerbitzuen arloan eskumenak dituen Zuzendaritzak ofizioz egiaztatuko du bete egin direla zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak.*

*anual, en el primer trimestre del ejercicio siguiente, una declaración responsable firmada por la Presidenta o el Presidente y por la Secretaria o el Secretario, por la cual afirmen que la entidad en nombre de la cual actúan sigue cumpliendo los requisitos que sirvieron de base a dicha declaración, junto con las cuentas anuales del ejercicio anterior y la memoria descriptiva de las actividades realizadas en dicho ejercicio. En el proceso de comprobación del mantenimiento de los requisitos, la Dirección competente en materia de servicios sociales verificará de oficio el cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.*

Aurrekoan oinarrituta,

En base a lo anterior,

#### EBATZI DUT

#### RESUELVO

1.- ADIERAZTEA KATEA LEGAIA, S.L.L.k gizarte-intereseko deklarazioaren oinarri izan ziren betekizunak betetzen jarraitzen duela.

1.- DECLARAR que la entidad KATEA LEGAIA, S.L.L. sigue cumpliendo con los requisitos que sirvieron de base a la declaración de interes social

2.- Ebazpen hau interesdunari jakinaraztea, eta adieraztea ebazpenak ez diola amaiera ematen administrazio-bideari, eta beraren aurka gora jotzeko errekurtsoa aurkez dakiokela Ongizateko sailburuordeari, hilabeteko epean, ebazpena jakinarazi eta hurrengo egunetik aurrera.

2.- Notificar esta resolución a la parte interesada haciéndole saber que la misma no agota la vía administrativa y que contra ella cabe interponer recurso de alzada ante la Viceconsejera de Bienestar en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

Bizitzza Beterako Laguntzen Zuzendaritza /Directora de Apoyos para la Vida Plena  
Izpta/ Fdo: Marian Olabarrieta Ibarondo

Asimismo, con fecha 6 de noviembre de 2019, Lanbide resuelve reconocer a Katea Legai la condición de Centro Especial de Empleo de interés social.



Espedientea-zk/Expediente nº: 2019/CEERIS/03

GIZARTE-EKIMENAREN ENPLEGU-ZENTRO  
BEREZIA ONARTZEKO EBAZPENA

RESOLUCIÓN DE RECONOCIMIENTO DE  
CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO DE INICIATIVA  
SOCIAL

Goian adierazitako espedientea ikusirik eta aurrekari hauetan oinarrituta:

Visto el expediente referenciado y en base los siguientes:

**AURREKARIAK**

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**Lehenengoa.-** 2019ko abuziaren 2an, KATEA LEGAIA SLL enpresak gizarte-ekimeneko enplegu-zentro berezi gisa aitortzeko eskaera aurkeztu zuen Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan, desgaitasunen bat duten pertsonen eskubideei eta horiek gizarteratzeari buruzko Lege Orokorraren testu bateginaren 43.4 artikuluan jasotzen diren baldintzetan onar dezan (azaroaren 29ko 1/2013 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartu zen testu bategina).

**Primero.-** En fecha 2 de agosto de 2019 KATEA LEGAIA SLL presentó ante Lanbide-Servicio Vasco de Empleo solicitud de reconocimiento de su condición de centro especial de empleo de iniciativa social, en los términos en que se encuentra regulado en el art. 43.4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

**Bigarrena.-** KATEA LEGAIA SLL enplegu-zentro berezi gisa dago kaitikatuta, eta halaxe dago inskribatuta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak kudeatzen duen Enplegu Zentro Berezien Erregistroan, 153. zenbakiarekin.

**Segundo.-** KATEA LEGAIA SLL está calificada como centro especial de empleo e inscrita como tal en el Registro de centros especiales de empleo gestionado por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, con nº 153.

**ZUZENBIDEKO OINARRIAK**

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**Lehenengoa.-** Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusia da espediente hau ebatzeko eskudun organoa, organismo autónomo horren estatutuen 10.2.j) artikuluan xedatzen denaren arabera (maiatzaren 22ko 82/2012 Dekretuaren bidez onartu ziren estatutuok).

**Primero.-** El Director General de Lanbide, Servicio Vasco de Empleo, es el órgano competente para resolver el presente expediente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.2 j) de los Estatutos de este organismo autónomo, aprobados por el Decreto 82/2012, de 22 de mayo.

**Bigarrena.-** Honako hau ezartzen du desgaitasunen bat duten pertsonen eskubideei eta horiek gizarteratzeari buruzko Lege Orokorraren testu bateginaren 43.4. artikulua (azaroaren 29ko 1/2013 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartu zen testu bategina): «Gizarte-ekimeneko enplegu-zentro berazitat hartuko dira artikulua honen 1. eta 2. zenbakietan ezartzen diren betekizunak betetzearekin bat irabazi-asmorik ez duten edo estatutuean izaera soziala aitortuta duten entitate publiko nahiz pribatu batek edo batzuek zuzenean nahiz zeharka sustatzen dituzten zentroak, entitate horrek edo horiek zentroaren partaidetza % 50 edo gehiago badute (entitateok elkarrekin, fundazioak, zuzenbide publikoko korporazioak, gizarte-ekimeneko kooperatibak edo gizarte-ekonomiako bestelako entitateak izan daitezke). Halaber, gizarte-ekimeneko enplegu-zentro berazitat hartuko dira zentroak, baldin eta lehen adierazitako entitate batek horren kapital sozialaren gehiengoa jabetzen badu,

**Segundo.-** El artículo 43.4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, establece que "Tendrán la consideración de Centros Especiales de Empleo de iniciativa social aquellos que cumpliendo los requisitos que se establecen en los apartados 1.º y 2.º de este artículo son promovidos y participados en más de un 50 por ciento, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos, ya sean asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social, así como también aquellos cuya titularidad corresponde a sociedades mercantiles en las que la mayoría de su capital social sea propiedad de alguna de las entidades señaladas anteriormente,



*Merkataritza Kodearen 42. artikuluan erregulatzen den sozietate nagusiaren kontzeptuaren bidez, zuzenean nahiz zeharka; bati ere, estatutuetan edo sozietatearen hitzarmenean berriaz jasotzen bada etekinak desgaitasunen bat duten pertsonentzako enplegu-aukerak sortzeko eta beren lehiakortasuna nahiz gizarte-ekonomiako jarduera etengabe hobetzeko erabiliko direla oso-osorik, etekin horiek enplegu-zentro berezian bertan edo gizarte-ekimeneko beste enplegu-zentro berezi batzuetan inbertitzeko ahala edukita».*

*ya sea de forma directa o bien indirecta a través del concepto de sociedad dominante regulado en el artículo 42 del Código de Comercio, y siempre que en todos los casos en sus Estatutos o en acuerdo social se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social, teniendo en todo caso la facultad de optar por reinvertirlos en el propio centro especial de empleo o en otros centros especiales de empleo de iniciativa social.»*

**Hirugarrena.-** KATEA LEGAIA SLL enpresak aurkeztu duen dokumentazioa aztertuta egiaztatu denez, desgaitasunen bat duten pertsonen eskubideei eta horiek gizarteratzeari buruzko Lege Orokorraren testu bateginaren 43.4. artikulua arabera gizarte-ekimeneko enplegu-zentro berezia izateko bete behar diren baldintzak betetzen ditu (azaroaren 29ko 1/2013 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartu zen testu bategina).

**Tercero.-** Revisada la documentación presentada por KATEA LEGAIA SLL, se comprueba que cumple las condiciones previstas en el artículo 43.4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, para ser considerada centro especial de empleo de iniciativa social.

Aipatutako lege-xedapenak eta ezartzekoak diren gainerako xedapenak ikusita, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendarí nagusiak honako hau

**VISTOS** los preceptos legales citados y demás de general aplicación, el Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

**EBAZTEN DU**

**RESUELVE**

**Lehenengoa.-** KATEA LEGAIA SLL enpresa gizarte-ekimeneko enplegu-zentro berezi gisa aitortzea, desgaitasunen bat duten pertsonen eskubideei eta horiek gizarteratzeari buruzko Lege Orokorraren testu bateginaren 43.4. artikuluan jasotzen diren baldintzetan (azaroaren 29ko 1/2013 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartu zen testu bategina).

**Primero.-** Reconocer a KATEA LEGAIA SLL la condición de centro especial de empleo de iniciativa social, en los términos en los que se encuentra regulado en el art. 43.4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

**Bigarrena.-** Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak kudeatzen duen Enplegu Zentro Berezien Erregistroan inskribatzea aitortza hori.

**Segundo.-** Inscribir el reconocimiento de esta condición en el Registro de centros especiales de empleo gestionado por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.



Tercero.- Ebazpen hau KATEA LEGALA SLL enpresari jakinaraztea, administrazio-bideari amaiera ematen diola jakinaraztearekin bat, eta berorren aurka berraztertzeko aukerako errekurtsua jar daitekeela adieraziz. Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiaren aurrean jar daiteke errekurtsua, jakinarazpena egin eta hurrengo egunetik zenbatzen hasita hilabeteko epean. Bestela, administrazioarekiko auzi-errekurtsua jar daiteke zuzenean, Vitoria-Gasteizko Administrazioarekiko Auzien Epaitegian, jakinarazpena egin eta hurrengo egunetik zenbatzen hasita bi hilabeteko epean.

Tercero.- Notificar la presente Resolución a KATEA LEGALA SLL, haciéndole saber que la misma pone fin a la vía administrativa y que contra ella cabe interponer recurso potestativo de reposición ante el Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo en el plazo de un mes a partir del día siguiente a su notificación o directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Vitoria-Gasteiz en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a su notificación.

Vitoria-Gasteiz, 2019ko azaroaren 6a

Vitoria-Gasteiz, 06 de noviembre de 2019

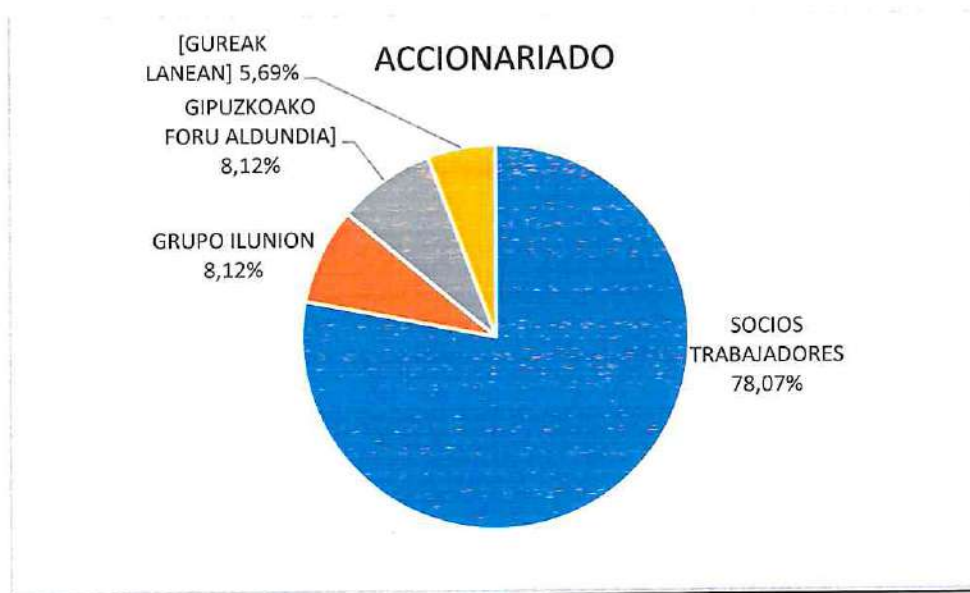
Borja Belandía Fradejas  
Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusia  
Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo

## I.1.3 SOCIOS, ESTRUCTURA DE GOBERNANZA Y ORGANIGRAMA

### SOCIOS

102-05

KL Katea Legaia tiene una doble dimensión social, por una parte, es un centro especial de empleo que ocupa a personas con discapacidad de Gipuzkoa y, por otra, es una sociedad laboral. KL es un modelo participativo con forma jurídica de sociedad laboral, por lo que la empresa es propiedad de las personas que trabajan en KL (a fecha de 31 de diciembre de 2025, 815 socios trabajadores) y que ostentan la mayoría de las participaciones (el 78,07%), quedando el resto en manos de las entidades e instituciones del territorio guipuzcoano referentes en la materia (Diputación Foral de Gipuzkoa 8,12%, Grupo Ilunion, S.L. 8,12%, Gureak Lanean, S.A. 5,69%).



## **ESTRUCTURA DE GOBERNANZA**

**102-14**  
**102-18**

### **CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

El Consejo de Administración es el órgano directivo que lidera la organización, ejecutivos responsables de la toma de decisiones.

En la actualidad el Consejo de Administración está compuesto por 11 miembros,

<b>CONSEJERO</b>	<b>CARGO</b>
Mertxe Sánchez Hernández	Presidenta
Pablo Núñez García	Secretario no consejero
Maite Rodríguez Lekue	Vocal trabajadores/as
María José Soto Aller	Vocal trabajadores/as
Josu Aldasoro Insausti	Vocal trabajadores/as
Diego Bravo Barquilla	Vocal trabajadores/as
Maite Peña López	Vocal Diputación Foral de Gipuzkoa
Lore Suarez Linazasoro	Vocal Diputación Foral de Gipuzkoa
Gureak Lanean, S.A.- representada por Ainhoa Askasibar	Vocal
Ilunion Emprende, S.L.- representado por Antonio José Barea Gaona	Vocal
Ilunion Servicios Industriales de Catalunya, S.L.- representado por Unai Vinós Cahue	Vocal

La labor de los miembros del Consejo de Administración ha sido de carácter gratuito.

En dicho consejo participan trabajadores de la Sociedad que reciben un sueldo única y exclusivamente debido al desarrollo de su profesión en el taller correspondiente, en cumplimiento del contrato laboral que les une con Katea Legaia y en función de las tablas salariales recogidas en el convenio de empresa. El importe en dicho concepto en los ejercicios 2025 y 2024 ha sido de 109.567 euros y 117.347 euros respectivamente.

### **CONSEJO DE DIRECCIÓN**

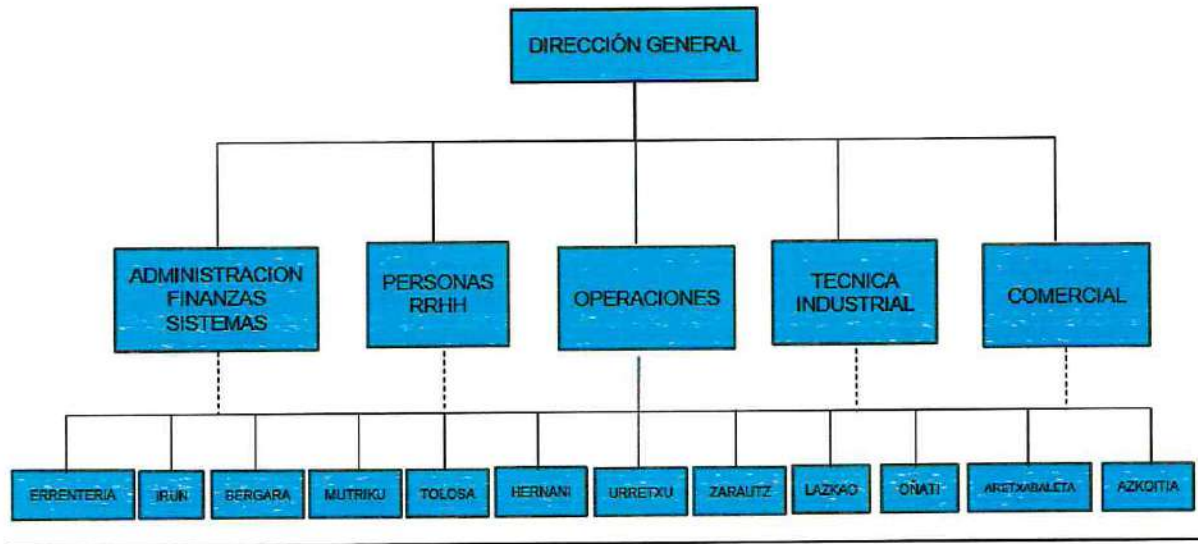
Miembros del Consejo de Dirección

Dirección General	Pablo Núñez García
Dirección Técnica	Iñaki Iraola Gorostidi
Dirección Operación	Alberto Seren Argerey
Dirección de Personas	Jaione Zubizarreta
Dirección Comercial	Bittor Andonegi Gazagaetxeberria
Dirección Administrativo Financiera y Sistemas	Miguel Ángel Navaridas Errandonea

La remuneración de los miembros del Consejo de Dirección durante el ejercicio 2024 ascendió a 524.393 euros, siendo la misma en 2025 de 545.638 euros.

**ORGANIGRAMA**

102-14



## I.1.4 VALOR SOCIAL

102-14

### CONTABILIDAD SOCIAL

Desde el año 2013, KATEA LEGAIA desarrolla su contabilidad social de acuerdo con un proceso basado en un modelo de análisis generado por el grupo de investigación universitario ECRI (Ethics in Finance and Social Value). Un modelo utilizado por otras organizaciones, que garantiza el rigor y la neutralidad de los datos. Es reflejo de la misión de KL y proporciona a la organización información estratégica para el análisis y la toma de decisiones.

La contabilidad social responde a un compromiso de transparencia y permite traducir a valor económico la aportación social de nuestra organización a la Sociedad de Gipuzkoa y al resto de grupos de interés. Es un modelo caracterizado por su integralidad en el que se pueden identificar diferentes ecosistemas complementarios. Los principales son:

- Valor social de mercado: valor que genera con su actividad económica para el conjunto de la Sociedad.
- Valor social específico generado a los diferentes grupos de interés mediante relaciones de no mercado.
- Valor social integral: es el resultante de la suma del valor social de mercado y valor social específico.

Somos una empresa de Economía Social con actividad productiva cuyo valor social integral está distribuido entre el ecosistema de valor social de mercado, que es el 72% del valor social integral, y el de valor social específico, que constituye el 28% del total.

Esto significa que

- ✓ Específicamente, se transfiere valor a la Sociedad de forma que, por cada euro recibido, KL Katea Legaia retorna a la Administración 2,74 euros. Este valor se transfiere fundamentalmente a través de elementos tales como:
  - La creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad, que constituye, además, nuestra razón de ser.
  - Pagos a la Seguridad Social.
  - El ahorro generado a la Administración (por el no pago pensiones no contributivas o renta de garantía de ingresos).
- ✓ Existen, además, otros conceptos de creación de valor por los que también se llega al conjunto de grupos de interés de KL Katea Legaia:
  - Valor social de mercado. Además de lo ya señalado, se genera valor a través del pago de salarios a trabajadores y trabajadoras, los impuestos pagados a la Administración, el valor traccionado a través de relaciones comerciales con clientes o las compras a proveedores, especialmente locales, de tal forma que el valor generado se transfiere al entorno cercano.

- o Valor social específico, transferido a trabajadoras y trabajadores con y sin discapacidad y a la Administración a través de diferentes conceptos (formación y capacitación de profesionales, sensibilización en el entorno, transferencia del conocimiento, distribución geográfica de talleres y participación en eventos generadores de conocimiento).

Así, el valor social integral generado por KL Katea Legaia se distribuye entre sus grupos de interés de forma equilibrada y coherente con las prioridades de su Misión.

## REVERSION ECONOMICA

Monetizando los conceptos descritos en el apartado anterior, la aportación a la sociedad y a todas las personas que forman Katea Legaia estaríamos ante el siguiente escenario.

### Retorno a la sociedad de cada euro invertido

Año 2024	2,01€
Año 2025	2,08€
Acumulado 2010-2025	2,69€

### Distribución del retorno

	<u>Año 2024</u>	<u>Año 2025</u>	<u>Acum. 2010-2025</u>
Impuestos e inversiones	2,13 (106%)	2,09 (100%)	1,63 (61%)
Proveedores	0,15 (7%)	0,17 (8%)	0,09 (3%)
Clientes	0,00 (0%)	0,00 (0%)	0,65 (24%)
Ahorro Admon.	-0,27 (-13%)	-0,18 (-8%)	0,32 (12%)

## I.1.5 PROPUESTA DE VALOR

102-16

Katea Legaia es una organización comprometida con la sociedad, aborda los retos del mercado gestionando oportunidades de empleo para personas con discapacidad.

La sostenibilidad del proyecto es fruto de la flexibilidad, profesionalidad y eficiencia en los procesos de trabajo, teniendo presentes los estándares de calidad y la competitividad.



## I.1.6 GRUPO DE INTERES, PRINCIPIOS DE REPORTE Y MATERIALIDAD,

102-40  
102-42  
102-43  
102-44  
102-46  
102-47

### GRUPOS DE INTERES

Los grupos de interés son aquellos que directa o indirectamente la organización influye o puede influir a través de sus decisiones generando valor. En la cadena de valor de Katea Legaia estos colectivos se agrupan en cuatro bloques.

#### PERSONAS

- Personas que acuden a KL para optar a una oportunidad laboral.
- Personas que necesitan apoyo.
- Trabajadores que forman KL

#### INSTITUCIONES

- Asociaciones Sociales (Ehlabere, Fundación Caixa, ...)
- Ayuntamientos e instituciones locales
- Instituciones territoriales (Lanbide, Gobierno Vasco, Diputación ...)

#### SOCIEDAD

- Profesionales que han formado parte de KL o en un futuro lo harán.
- Centros de educación y universidades
- Medios de comunicación locales, territoriales, ...

#### MERCADOS

- Proveedores actuales y potenciales
- Clientes actuales y potenciales
- Entidades financieras

El objetivo de Katea Legaia es construir relaciones de confianza, participativas, e integradoras con los Grupos de Interés. Desarrollando así un modelo de negocio responsable y sostenible junto con los Grupos de Interés.

## PRINCIPIOS DE REPORTE

Las relaciones con los grupos de intereses se basan en los siguientes principios y objetivos.

### PRINCIPIOS

- ❖ Comunicación bidireccional
- ❖ Transparencia de la información y los datos.
- ❖ Escucha activa
- ❖ No discriminación

### OBJETIVOS

- ❖ Garantizar la inclusión sociolaboral, responder de manera eficaz y eficiente a las necesidades de las personas y actividades mercantiles.

Se especifican los principios de reporte:



## **MATERIALIDAD**

---

Se han identificado los asuntos prioritarios alineados con los objetivos estratégicos de Katea Legaia y demandados por los diferentes grupos de interés y relevantes para el sector y la sociedad en su conjunto.

Priorizamos los temas identificados en función de su grado de relevancia.

Se revisa y valida por parte de la dirección de la empresa y es aprobado por el Consejo de Administración.

LISTADO DE ASUNTOS PRIORITARIOS (ordenados por su relevancia)

- Inclusión sociolaboral
- Discapacidad y prioridad a las personas en riesgo de exclusión sociolaboral
- Generación y mantenimiento de empleo de calidad
- Itinerarios de desarrollo sociolaboral
- Apoyo y Adaptación
- Sostenibilidad económica
- Igualdad y transparencia.
- Proyecto participativo
- Calidad, innovación y digitalización
- Solidez financiera
- Gestión eficiente de los recursos públicos
- Valor social añadido
- Relación con clientes en proyectos de colaboración que contribuyan al desarrollo y sostenibilidad del tejido industrial de Gipuzkoa
- Cumplimento ODS y Biodiversidad

## I.2.- AÑO 2025

### I.2.1 DATOS ECONOMICOS AÑO 2025

201-01

Adjuntamos la cuenta de explotación y balance de situación referente al ejercicio 2025. Asimismo, una copia del informe de auditoría de cuentas será depositada en el Registro Mercantil de Gipuzkoa.

**KATEALEGATA S.L.L.**  
**CUENTAS DE PERDIDAS Y GANANCIAS CORRESPONDIENTE**  
**A LOS PERIODOS TERMINADOS AL 31 DE DICIEMBRE DE 2025 Y 2024 (Notas 1 a 4)**  
(Euros)

	NOTA	31.12.25	31.12.24
<b>Importe neto de la cifra de negocios</b>			
Ventas	12	25.464	53.795
Prestaciones de servicios	12	20.964.921	19.267.397
<b>Abonamientos</b>			
Compras de mercaderías	12	(1.499.507)	(1.428.669)
Consumo de materias primas y otras materias consumibles	12	(2.326.016)	(1.771.142)
Trabajos realizados por otras empresas	12	(416)	[1.1208]
<b>Otros Ingresos</b>			
Ingresos accesorios y otros ingresos de gestión corriente		199.013	161.266
Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio	12	12.377.318	12.070.999
<b>Gastos de personal</b>			
Sueldos, salarios y asimilados	12	(17.905.476)	(17.529.457)
Cargas Sociales	12	(7.606.023)	(7.606.804)
<b>Otros Gastos de explotación</b>			
Servicios exteriores		(2.430.626)	(1.913.730)
Tributos		(172.543)	(85.949)
<b>Amortización del Inmovilizado</b>			
		(1.200.606)	(1.196.211)
<b>Imputación de subv. de Inmovilizado no financiero y otras</b>			
	13	279.507	276.563
<b>Deterioro y resultado por enajenaciones de Inmovilizado</b>			
Resultados por enajenaciones y otras		4.000	22.243
<b>Resultado Ejercicional</b>			
		(4.995)	(352)
<b>RESULTADO DE EXPLOTACION</b>		<b>704.015</b>	<b>317.650</b>
<b>Ingresos Financieros</b>			
De valores negociables y otros instrumentos financieros			
De terceros		35.426	58.603
<b>Gastos Financieros</b>			
Por deudas con terceros		(94.965)	(147.078)
<b>RESULTADO FINANCIERO</b>		<b>(59.539)</b>	<b>(88.375)</b>
<b>RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS</b>		<b>644.477</b>	<b>229.275</b>
Impuesto sobre Sociedades	10	(55.831)	(12.906)
<b>RESULTADO DEL EJERCICIO: BENEFICIO / (PÉRDIDAS)</b>		<b>588.646</b>	<b>216.370</b>

Las notas 1 a 4 de detalle en la Memoria adjunta forman parte integrante de estos cuadros de pérdidas y ganancias.



katealegaia

Sumamos capacidades  
Aukerak sortuz

**KATEALEGAIA S.L.L.**  
**BALANCIAS AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023 Y 2024 (Núms.1 a 4)**  
(En euros)

ACTIVO	NOTA	31.12.23	31.12.24	NOTA	24.12.2024	31.12.24
<b>A ) ACTIVO NO CORRIENTE</b>						
<b>I. Inmovilizado Intangible</b>						
Identidad Intelectual	5	2.545	2.545	B	3.279.399	1.298.599
Aplicaciones Informáticas	5	66.155	76.002	B	7.409	7.035
<b>II. Inmovilizado Material</b>						
Territorios y construcciones	6	15.552,37	15.771,276	B	344.749	344.749
Instalaciones técnicas y maquinaria	6	1.923,084	1.785,274	B	10.534.749	10.280.379
Otras instalaciones, mobiliario y mobiliario	6	373,056	338,308	B	(5.1.254)	(11.294)
Otro inmovilizado	6	255,714	247,285	B	589.846	215.370
Item evaluado en curso y anticipos	6	2.806,094	750,000	B	2.693.192	2.510.874
<b>III. Inversiones inmobiliarias</b>						
Terrencias	7	279,636	270,636	B		
Construcciones	7	102,895	138,631	B		
<b>IV. Inversiones en empresas del grupo y asociadas a l/p</b>						
Instrumentos de patrimonio	8	32,370	2.400	B	2.303.746	2.255.562
Otros activos financieros	8	0	39,800	B	460.515	585.805
<b>V. Inversiones financieras a corto plazo</b>						
Instrumentos de patrimonio	8	5,962	662	B		
Cédulas a tenor	8	446,365	615,815	B		
Otros activos financieros	8	46,606	10,412	B	4.766.461	2.842.367
<b>VI. Activos por impuesto diferido</b>						
	10	854,793	854,803	B	847,275	835,115
<b>B ) PASIVO NO CORRIENTE</b>						
<b>II. Deudas a largo plazo</b>						
Deuda con entidades de crédito	9			B		
Otros pasivos financieros	9			B		
<b>VI. Pasivos por impuesto diferido</b>						
	10			B		
<b>C ) PASIVO CORRIENTE</b>						
<b>III. Deuda a corto plazo</b>						
Deuda con entidades de crédito	9			B	911,745	564,478
Otros pasivos financieros	9			B	2.409,122	351,785
<b>V. Acordos comerciales y otras cuentas a pagar</b>						
Proveedores	10			B	632,787	386,156
Remuneraciones pendientes de pago	10			B y 11	1.579,661	1.277,243
Pasivo por impuesto corriente	10			B	10,186	0
Otras deudas con las Administraciones Públicas	10			B	537,185	416,474
Activos de clientes	10			B	376,116	0
<b>VI. Inmovilizaciones a corto plazo</b>						
	10			B	3.059,156	2.955,974
<b>VI. Inmovilizaciones a corto plazo</b>						
	10			B	321,114	83,975
<b>D ) ACTIVO CORRIENTE</b>						
<b>II. Existencias</b>						
Materias primas y otros aprovisionamientos	11	1.210,712	823,221	B		
Producto terminado	11	37,374	42,042	B		
Artículos e provisiones	11	32,182	0	B		
<b>III. Deudores comerciales y otras cuentas a cobrar</b>						
Clientes por ventas y prestaciones de servicios	11	1.275,269	985,253	B		
Deudores varios	11	6,321,986	5.155,274	B		
Personal	11	1.322,605	794,571	B y 11		
Activo por impuesto corriente	10	53,999	6,533	B		
Otros créditos con las Administraciones Públicas	10	26,692	16,817	B		
<b>V. Inversiones financieras a corto plazo</b>						
Cédulas a tenor	8	500,714	136,160	B		
Otros activos financieros	8	1.051,520	1.064,177	B		
<b>VII. Efectivos y otros activos líquidos equivalentes</b>						
Tasas de	9	1.242,244	1.202,537	B		
	9	2.176,769	1.134,994	B		
<b>TOTAL ACTIVO</b>						
		<b>34.841.156</b>	<b>30.369.096</b>		<b>34.841.156</b>	<b>30.369.096</b>

## I.2.2 MEMORIA ANUAL

102-10  
201-01



**MEMORIA 2025**

**KL** **k<sup>+</sup>**  
katealegaia  
Sumamos capacidades  
Aukerak sortuz

En KL katealegaia somos una organización sin ánimo de lucro con la misión de crear y mantener oportunidades de empleo de calidad en Gipuzkoa para personas con discapacidad y personas en riesgo de exclusión sociolaboral.

Para ello, ofrecemos itinerarios de empleabilidad en KL y en otras empresas. KL katealegaia es un proveedor integral que industrializa, produce, monta y asegura la calidad de componentes de diferente tecnología para la industria.

Pág. 2 | Memoria KL 2025

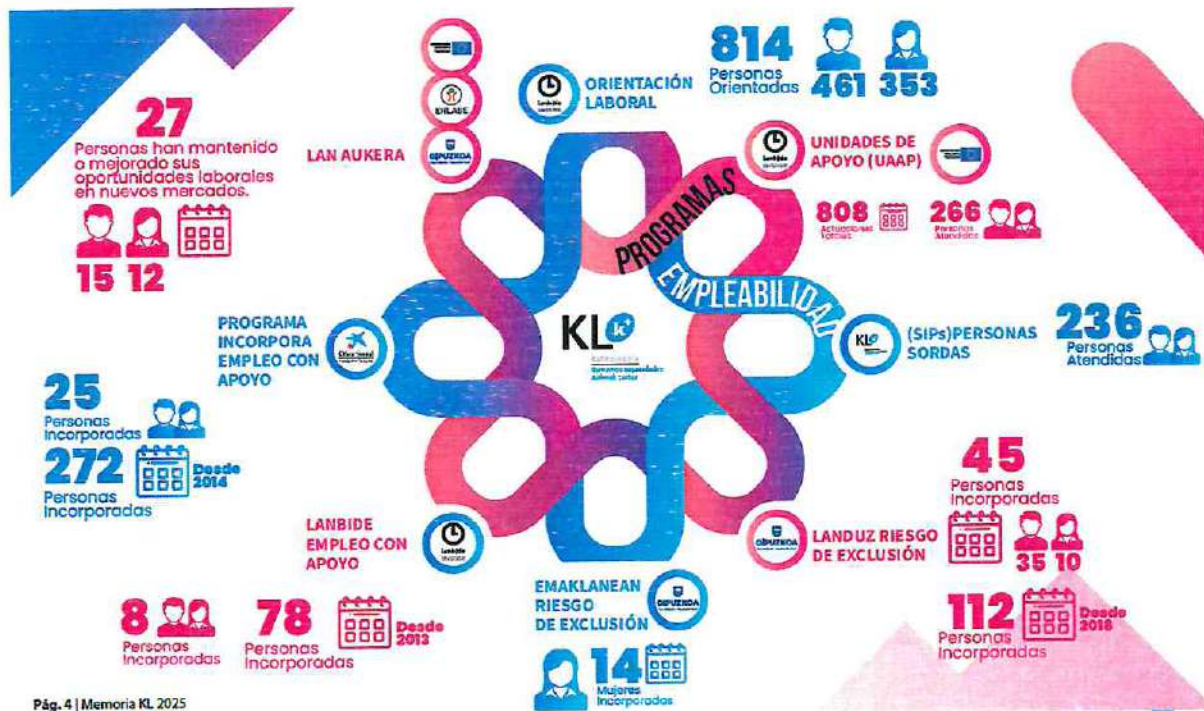
## PERSONAS Y EMPLEABILIDAD



**EDAD**



Pág. 3 | Memoria KL 2025



Pág. 4 | Memoria KL 2025



Pág. 5 | Memoria KL 2025



Pág. 6 | Memoria KL 2025



Pág. 7 | Memoria KL 2025



Pág. 8 | Memoria KL 2025



## SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA

### CUENTA DE EXPLOTACIÓN

Concepto	KATEA LEGAIA
<b>Ingresos</b>	
Ventas	20.990.385
Subvención / Otros	12.855.837
<b>Total Ingresos</b>	<b>33.846.222</b>
Ratio 1	102,65%
Ratio 2	86,45%
<b>Costos</b>	
Personal	25.571.499
Compras	3.825.939
Otros gastos explotación	2.603.169
Amortizaciones	1.200.606
<b>Total Costos</b>	<b>33.141.212</b>
Resultado Ordinario	705.010
Resultado Extraordinario (995)	
Resultado Financiero (59.538)	
Resultados antes impuestos	644.477
Resultado final	588.645

### INMOVILIZADO

CONCEPTO	V. BRUTO	AMORTIZACION AC.	V. NETO
INMOVILIZADO INMATERIAL	788.189,26	699.289,63	88.899,63
INMOVILIZADO FINANCIERO	84.937,55	-	84.937,55
INMOVILIZADO MATERIAL			
- TERRENOS Y CONSTRUCCIONES	24.419.720,73	12.473.015,36	11.946.705,37
- INSTALACIONES Y MAQUINARIA	6.770.802,91	4.847.716,59	1.923.084,32
- UTILAJE Y MOBILIARIO	1.073.495,46	699.540,67	373.955,79
- OTRO INMOVILIZADO	954.682,21	698.968,25	255.713,96
<b>TOTALES</b>	<b>34.091.829,12</b>	<b>19.418.532,50</b>	<b>14.673.296,62</b>

### BALANCE DE SITUACIÓN

Diciembre 2.025	
Concepto	KATEA LEGAIA
<b>Activo</b>	
Activo Inmovilizado	22.368.512
Activo Circulante	12.272.644
<b>Total Activo</b>	<b>34.641.156</b>
<b>Pasivo</b>	
Fondos Propios	21.692.628
Ingresos a Distribuir	2.601.393
Exigible Total	10.347.136
<b>Total Pasivo</b>	<b>34.641.156</b>

Pág. 9 | Memoria KL 2025



## ACTUACIONES INDUSTRIALES

### TECNOLOGÍAS



Pág. 10 | Memoria KL 2025



## COMPROMISO CON LA SOCIEDAD





## I.2.3 INFORMACIÓN FISCAL

### IMPUESTO SOBRE BENEFICIOS

201-01

Todos los beneficios de Katea Legaia han sido obtenidos en España.

El Impuesto sobre Sociedades para el ejercicio 2025 se ha liquidado según la Norma Foral 2/2014 de 17 de enero, del Impuesto sobre Sociedades. La conciliación entre el resultado contable y el fiscal a efectos de tributación del impuesto sobre sociedades es el siguiente:

Saldo de ingresos y gastos del ejercicio	Cuenta de pérdidas y ganancias Importe del ejercicio 2025			Cuenta de pérdidas y ganancias Importe del ejercicio 2024		
	Aumentos	Disminuciones	Efecto neto	Aumentos	Disminuciones	Efecto neto
	644.991			228.275		
Diferencias temporarias:	68.435	(3.405)	65.030	68.435	(3.405)	65.030
Diferencias permanentes	112	(514)	(402)	1.507	--	1.507
<b>Base imponible Previa</b>	<b>709.619</b>			<b>294.813</b>		

Y el importe devengado cada ejercicio ha sido:

(Euros)

	31.12.25	31.12.24
<b>RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS</b>	644.477	228.275
Impuesto sobre Sociedades	(55.831)	(12.906)
<b>RESULTADO DEL EJERCICIO: BENEFICIO / (PÉRDIDAS)</b>	<b>588.646</b>	<b>215.370</b>

## I.2.4 SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS AÑOS 2024 Y 2025

201-04

### Subvenciones percibidas en el año 2024

Subvención	Entidad pública	Objeto	Duración	Importe	Procedimiento
Salarial	Lanbide	Subvención salarial por plantilla de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo	Del 01/01/2024 al 31/12/2024	5.423.974	Al amparo de lo previsto en Orden de 15/10/1998, donde se establecen bases reguladoras para concesiones de ayudas en los CEE
UAAP	Lanbide	Subvención a las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en los Centros Especiales de Empleo	Del 01/01/2024 al 31/12/2024	363.775	Convocatoria de ayudas publicada en el BOPV nº 47, de 09/03/2020, por Resolución de 26/02/2020
Inserción Empresas	La Caixa	Medidas destinadas a la mejor de la ocupabilidad y promover la inserción laboral	Del 01/01/2024 al 31/12/2024	41.600	Convenio
Orientación	Lanbide	Subvenciones para el desarrollo de acciones y servicios de orientación para el empleo	Del 01/01/2024 al 31/12/2024	32.596	Convocatoria 2024 - 2025
Empleo con Apoyo	Lanbide	Inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo	Del 01/01/2024 al 31/12/2024	77.890	Convocatoria de ayudas publicada en el BOPV nº 95, de 17/05/2021, por Resolución de 22/04/2021
Programa Operativo 2014-2020	Diputación Foral de Gipuzkoa	Empleabilidad de las personas (Aukerability)	Del 01/01/2024 al 31/12/2024	21.875	Convenio
Programa Operativo 2014-2020	Fondo Social Europeo - Gobierno Vasco	Empleabilidad de las personas (Aukerability)	Del 01/01/2024 al 31/12/2024	30.021	Orden de 20/01/2015 por la que se regula la participación en el PO de FSE de la CAPV 2014-2020

Subvención	Entidad pública	Objeto	Duración	Importe	Procedimiento
Convenio Landuz	Diputación Foral de Gipuzkoa	Programa de inserción socio-laboral de personas que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social	Del 01/01/2024 al 31/12/2024	104.038	Convenio
Empleo	Lehiberri Tolosaldea	Programa Empleo	Del 01/01/2024 al 31/12/2024	12.500	Programa empleo
Ayuda a la contratación	Oarsoaldea Berpiztu	Ayuda a la contratación	Del 01/01/2024 al 31/12/2024	27.094	
Asociación Española Contra el Cáncer	Asociación Española Contra el Cáncer	Empleo	Del 01/01/2024 al 31/12/2024	4.597	Convenio
Ayuda a la contratación	Ayuntamiento de Irun - Mutrikulan	Ayuda a la contratación	Del 01/01/2024 al 31/12/2024	11.736	
Ciberseguridad	Spri		Del 01/01/2024 al 31/12/2024	23.000	Convocatoria Programa de Ayudas Ciberseguridad Industrial - Spri Gobierno Vasco
EmakLanean	Diputación Foral de Gipuzkoa	Programa de inserción socio-laboral de mujeres que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social	Del 01/01/2024 al 31/12/2024	50.000	Convenio
Formación	Fundación Tripartita	Formación	Del 01/01/2024 al 31/12/2024	73.517	Bonificación en los Seguros Sociales

### Subvenciones percibidas en el año 2025

Subvención	Entidad pública	Objeto	Duración	Importe	Procedimiento
Salarial	Lanbide	Subvención salarial por plantilla de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	5.498.360	Al amparo de lo previsto en Orden de 15/10/1998, donde se establecen bases reguladoras para concesiones de ayudas en los CEE
UAAP	Lanbide	Subvención a las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en los Centros Especiales de Empleo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	339.479	Convocatoria de ayudas publicada en el BOPV nº 47, de 09/03/2020, por Resolución de 26/02/2020
Inserción Empresas	La Caixa	Medidas destinadas a la mejor de la ocupabilidad y promover la inserción laboral	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	42.900	Convenio
Orientación	Lanbide	Subvenciones para el desarrollo de acciones y servicios de orientación para el empleo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	36.350	Convocatoria 2024 - 2025
Empleo con Apoyo	Lanbide	Inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	81.030	Convocatoria de ayudas publicada en el BOPV nº 95, de 17/05/2021, por Resolución de 22/04/2021
Programa Operativo 2014-2020	Diputación Foral de Gipuzkoa	Empleabilidad de las personas (Lan Aukera)	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	57.911	Convenio

Subvención	Entidad pública	Objeto	Duración	Importe	Procedimiento
Convenio Landuz	Diputación Foral de Gipuzkoa	Programa de inserción socio-laboral de personas que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	104.038	Convenio
Empleo	Tolosaldea Garatzen	Programa Empleo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	30.821	Programa empleo
Elkarrekin Lanean	Oarsoaldea, S.A.u	Actividades formativas y prácticas de empleo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	182	Convenio
Elkarrekin Lanean	Bidasoa Activa	Proyecto Bidalan Actividades formativas y prácticas de empleo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	8.762	Convenio
Ciberseguridad	Spri		Del 01/01/2025 al 31/12/2025	20.438	Convocatoria Programa de Ayudas Ciberseguridad Industrial – Spri Gobierno Vasco
EmakLanean	Diputación Foral de Gipuzkoa	Programa de inserción socio-laboral de mujeres que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	100.000	Convenio
Hobetuz	Gobierno Vasco	Formación	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	1.645	
Formación	Fundación Tripartita	Formación	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	63.180	Bonificación en los Seguros Sociales
Participación empresas	Gobierno Vasco	Promover la participación en las empresas de economía social	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	13.000	Convocatoria

Subvención	Entidad pública	Objeto	Duración	Importe	Procedimiento
Asociación Española Contra el Cáncer	Asociación Española Contra el Cáncer	Empleo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	29.881	Convenio
Ayuntamiento de Irún	Ayuntamiento de Irún	Empleo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	11.736	Convocatoria
PERTE	ASLE	PERTE	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	7.000	Convenio
Smart Mobility	DFG	Proyectos para el desarrollo de la movilidad	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	36.589	Convocatoria
Industria Digitala	DFG	Promover la digitalización en la empresa (ajuste subvención año 2024)	Del 01/01/2024 al 31/12/2025	3.056	Convocatoria
Elkarrekin Lanean	Urola Kosta	Actividades formativas y prácticas de empleo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	8.354	Convenio
Pertsonen Enpresan	DFG	Promover la participación de las personas en la empresa	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	29.440	Convocatoria
Talentu Ernatu	DFG	Promover el talento de las personas en la empresa	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	40.000	Convocatoria
Enpresak Hobetzen	DFG	Desarrollo y mejora de procesos en la empresa	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	30.000	Convocatoria
Enpresask Hazten	DFG	Proyectos innovadores	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	40.000	Convocatoria

## II.- INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

### II.1.- OCUPACIÓN Y EMPLEO

102-07  
102-08  
401-01  
405-01

A continuación, desglosamos la plantilla existente en Katea Legaia a 31 de diciembre de 2025 comparando los datos con la que había en el año precedente.

#### A.- PLANTILLA DE KATEA LEGAIA A 31 DE DICIEMBRE

##### PLANTILLA DE KATEA LEGAIA A 31 DE DICIEMBRE

AÑO	2.022	2.023	2.024	2.025
NÚMERO DE PERSONAS	949	933	892	890



**B.- DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR GÉNERO**

**DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO**

**AÑO 2025**

MUJERES: 332	HOMBRES: 558
37,3%	62,7%

**AÑO 2024**

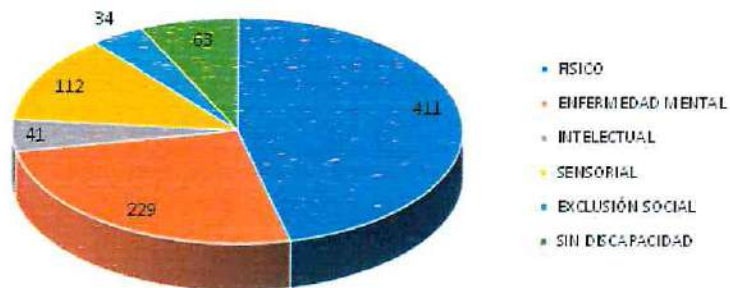
MUJERES :317	HOMBRES: 575
35,5%	64,5%

**C.- DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR TIPO DE DISCAPACIDAD**

**DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE DISCAPACIDAD**

	AÑO			
	2.025		2.024	
FISICO	411	46,2%	422	47,3%
ENFERMEDAD MENTAL	229	25,7%	235	26,3%
INTELLECTUAL	41	4,6%	49	5,5%
SENSORIAL	112	12,6%	108	12,1%
EXCLUSIÓN SOCIAL	34	3,8%	17	1,9%
SIN DISCAPACIDAD	63	7,1%	61	6,8%
	890		892	

2.025



**D.- DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR TIPO DE DISCAPACIDAD Y GÉNERO**

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE DISCAPACIDAD Y GÉNERO

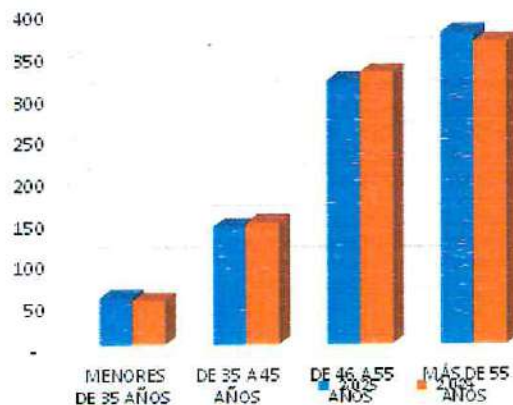
	AÑO							
	2.025				2.024			
	MUJERES		HOMBRES		MUJERES		HOMBRES	
FISICO	122	36,7%	289	51,8%	119	37,5%	303	52,7%
ENFERMEDAD MENTAL	94	28,3%	135	24,2%	96	30,3%	139	24,2%
INTELLECTUAL	13	3,9%	28	5,0%	15	4,7%	34	5,9%
SENSORIAL	60	18,1%	52	9,3%	57	18,0%	51	8,9%
EXCLUSIÓN SOCIAL	17	5,1%	17	3,0%	6	1,9%	11	1,9%
SIN DISCAPACIDAD	26	7,8%	37	6,6%	24	7,6%	37	6,4%
<b>TOTAL</b>	<b>332</b>		<b>558</b>		<b>317</b>		<b>575</b>	

**E.- DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR EDAD**

DISTRIBUCIÓN POR TIPO EDAD

	AÑO			
	2.025		2.024	
	MENORES DE 35 AÑOS	57	6,4%	54
DE 35 A 45 AÑOS	142	16,0%	147	16,5%
DE 46 A 55 AÑOS	317	35,6%	327	36,7%
MÁS DE 55 AÑOS	374	42,0%	364	40,8%
	<b>890</b>		<b>892</b>	

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR EDAD



**F.- DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR EDAD ATENDIENDO AL GÉNERO**

**DISTRIBUCIÓN POR EDAD Y GÉNERO**

	AÑO							
	2.025				2.024			
	MUJERES		HOMBRES		MUJERES		HOMBRES	
MENORES DE 35 AÑOS	25	7,5%	32	5,7%	17	5,4%	37	6,4%
DE 35 A 45 AÑOS	55	16,6%	87	15,6%	58	18,3%	89	15,5%
DE 46 A 55 AÑOS	125	37,7%	192	34,4%	125	39,4%	202	35,1%
MÁS DE 55 AÑOS	127	38,3%	247	44,3%	117	36,9%	247	43,0%
<b>TOTAL</b>	<b>332</b>		<b>558</b>		<b>317</b>		<b>575</b>	

**G.- DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO**

**DISTRIBUCIÓN POR TIPO CONTRATO**

	AÑO			
	2.025		2.024	
	EVENTUALES	167	18,8%	126
INDEFINIDOS	723	81,2%	766	85,9%
	890		892	

**H.- DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO ATENDIENDO AL GÉNERO**

**DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CONTRATO Y GÉNERO**

	AÑO							
	2.025				2.024			
	MUJERES		HOMBRES		MUJERES		HOMBRES	
EVENTUALES	84	25,3%	83	14,9%	49	15,5%	77	13,4%
INDEFINIDOS	248	74,7%	475	85,1%	268	84,5%	498	86,6%
<b>TOTAL</b>	<b>332</b>		<b>558</b>		<b>317</b>		<b>575</b>	

### I.- DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL

#### DISTRIBUCIÓN POR CATEGORIA

	AÑO			
	2.025		2.024	
PERSONAL DIRECTIVO	6	0,7%	6	0,7%
MANDOS INTERMEDIOS	16	1,8%	15	1,7%
PERSONAL TÉCNICO	38	4,3%	36	4,0%
ENCARGADOS	18	2,0%	22	2,5%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	13	1,5%	14	1,6%
PERSONAL DE PRODUCCIÓN	783	88,0%	782	87,7%
OTRO PERSONAL	16	1,8%	17	1,9%
	890		892	

### J.- DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL ATENDIENDO AL GÉNERO

#### DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA Y GÉNERO

	AÑO							
	2.025				2.024			
	MUJERES		HOMBRES		MUJERES		HOMBRES	
PERSONAL DIRECTIVO	1	0,3%	5	0,9%	1	0,3%	5	0,9%
MANDOS INTERMEDIOS	1	0,3%	15	2,7%	1	0,3%	14	2,4%
PERSONAL TÉCNICO	17	5,1%	21	3,8%	16	5,0%	20	3,5%
ENCARGADOS	5	1,5%	13	2,3%	7	2,2%	15	2,6%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	9	2,7%	4	0,7%	10	3,2%	4	0,7%
PERSONAL DE PRODUCCIÓN	284	85,5%	499	89,4%	266	83,9%	516	89,7%
OTRO PERSONAL	15	4,5%	1	0,2%	16	5,0%	1	0,2%
<b>TOTAL</b>	<b>332</b>		<b>558</b>		<b>317</b>		<b>575</b>	

## II.2.- RELACIONES SOCIALES

102-18  
102-41  
102-43  
403-01

Las personas que componen la organización de Katea Legaia, se encuentran en el centro de toda actividad y política. Es por ello que las relaciones sociales son esenciales para el buen funcionamiento, tales como las Políticas y Actuaciones de Comunicación Interna (comportamientos y mensajes) de respeto a las personas y responsabilidad y compromiso con KL. Desde KL, se unifican e impulsan las actuaciones relacionadas con el día a día (comportamientos y valores) en los distintos canales de comunicación y en el apoyo a los 12 centros. De esta forma, se detecten necesidades y posibilidades de mejora en personas con especial necesidad o en talleres.

Cabe destacar que a través de las relaciones sociales y una comunicación transversal se busca el empoderamiento de la jefatura de talleres, con fin de que se lleve a cabo una comunicación directa y transparente de la información y los valores en los talleres.

### II.2.1 ESTRUCTURA RELACIONES SOCIALES

Para el buen funcionamiento de las relaciones sociales y la comunicación en la organización, KL Katea Legaia dispone de los siguientes órganos de gobernanza:

- Consejo de Dirección: Formado por Equipo de Dirección cuyos responsables dirigen sus equipos operativos.
- Órganos Laborales:
  - Comités de Centro: Con sesiones mensuales con la estructura y trimestrales con Dirección.
  - Comité Intercentros. Representa a todos los Comités en el acuerdo de las relaciones laborales de la empresa.
  - Comités de Seguridad y Salud. Donde se tratan los aspectos relacionados con prevención y Seguridad.
- Consejo de Administración: Formado por los/as Consejeros/as representantes de las personas socias empleadas en KL y las Instituciones (Diputación Foral de Gipuzkoa, Ilunion Grupo ONCE, y Gureak Lanean, S.L)..

## II.2.2 CONVENIO

En junio de 2024 se firma el convenio colectivo de Katea Legaia S.L.L. para una vigencia de 3 años (del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2026). El convenio se publica en el Boletín Oficial de Gipuzkoa con fecha 11 de julio de 2.024 con código 20001792011995.

Se adjunta el link de acceso al convenio colectivo publicado en el BOG.

[Gipuzkoako Aldizkari Ofiziala](#)

 <https://egoitza.gipuzkoa.eus/gao-bog/castell/bog/2024/07/11/c2404995.htm>

Las tablas salariales correspondientes al año 2.025 están actualizadas según los acuerdos adoptados en el convenio colectivo firmado vigente.

## II.2.3 FORMACIÓN

404-02

En Katea Legaia la formación de las personas con discapacidad es la clave para conseguir la autonomía y el empoderamiento que necesita cada persona para desempeñar su trabajo. Esta formación va alineada con la misión y los valores de la organización.

Existen diferentes tipos de formación, tales como, la instrucción a personas que se incorporan por primera vez a Katea Legaia, formación continua para las personas que ya forman Katea Legaia especializándose en desarrollar ciertas labores o simplemente para enfocar su desarrollo profesional en un cierto ámbito.

FUNDAE subvenciona algunos de los cursos y formaciones que se imparten en los talleres de KL mediante bonificación en las cuotas de los Seguros Sociales.

Según las partidas de presupuestos por año natural, a principios de año se valoran las formaciones que se desean impartir durante el año.

### **Formación interna para especializar a la persona en el puesto de trabajo.**

Katea Legaia contrata a una persona, y se le forma para su puesto. Generalmente, la formación se lleva a cabo en el propio puesto de trabajo. En la mayoría de los casos, la formación se imparte por el jefe de taller o los encargados de sección. Además, el taller y el personal técnico de RRHH realizan un seguimiento pasados dos meses. Se evalúa el aprendizaje y desempeño, analizando así la eficacia de la formación impartida.

Una vez consumido el crédito de FUNDAE procedemos a solicitar el crédito de formación de HOBETUZ, para seguir con la línea estratégica de formación de la compañía. Formar al personal y garantizar la autonomía e inclusión en la sociedad son los objetivos por alcanzar.

En el año 2025 se han realizado 145 acciones formativas con una participación de 313 personas. 21 de las acciones han sido financiadas por FUNDAE y 4 formaciones por Hobetuz. En el año 2024 el número de acciones formativas realizadas fue de 83 con una participación de 225 personas.

Entre las formaciones realizadas podemos destacar, acciones para la capacitación y mejora en la gestión de personas, así como la implementación de una nueva cultura en las relaciones laborales a través del programa FABRIKA gestionado por Adegí. El uso de modelos de inteligencia artificial (ChatGPT) para el desarrollo de proyectos con esta nueva tecnología, con la participación de más de 40 personas.

## II.2.4 PROGRAMAS EMPLEABILIDAD

404-01  
404-02

### EMPLEO CON APOYO (ECA) - INCORPORA

Objetivo de la unidad de Empleo Con Apoyo (ECA): Promover la inserción laboral de las personas con discapacidad en el mercado ordinario mediante la metodología de Empleo Con Apoyo. Se trata de un instrumento fundamental para la integración y normalización de las personas con discapacidad.

Para llevar a cabo nuestro objetivo, hemos diseñado una línea de trabajo que recoge las diferentes labores de intermediación e interlocución necesarias, así como las referidas a la divulgación y difusión de nuestras acciones, junto con otras dedicadas al desarrollo de la metodología empleada y a la formación de sus profesionales.

El programa consiste en:

- ❖ Búsqueda de puestos de trabajo para personas con discapacidad. Sensibilización empresarial. Prospección ECA - Prospección comercial KL junto con las entidades, incluso el propio trabajador participa en el proceso.
- ❖ Adecuación del puesto. Asesoramiento a la empresa en materia de contratación.
- ❖ Inserción en el puesto de trabajo. Apoyo del preparador/a laboral.
- ❖ Seguimiento a lo largo del contrato de trabajo, se trabajan aspectos como la evolución y el desempeño de las personas trabajadoras.

En el proceso de seguimiento intervienen profesionales de la empresa, entidades implicadas y unidades de apoyo de KL según las necesidades (Ergonomía, Interprete lengua de Signos, ...).

El Empleo con Apoyo de KL ofrece el servicio de Asesoramiento Laboral y económico vinculada con la inserción laboral de personas con discapacidad en empresas ordinarias.

Katea Legaia da una importancia preferencial a las capacidades de las personas con discapacidad, a la inserción de estas en el empleo y el tránsito a la empresa ordinaria. Por este motivo, ofrece la posibilidad de acogerse a una excedencia con reserva de puesto de trabajo, recogida en el convenio laboral de empresa, que permite a las personas transitar de una contratación por KL, a un contrato en empresa ordinaria, y en caso de necesidad, pueden retornar a KL.

En 2025 se han seguido desarrollando los dos programas referentes del servicio ECA, por un lado el programa desarrollado por Lanbide de Empleo con Apoyo y por otro el programa Incorpora de Fundación La Caixa

Son dos programas en los que se da servicio a las empresas que estén interesadas en contratar a personas con discapacidad y a su vez ayudamos a las personas con discapacidad a encontrar y mantener oportunidades de empleo.

La característica de ECA Lanbide es que recoge el colectivo de las personas con mayores dificultades (personas con discapacidad física o sensorial con un porcentaje de discapacidad igual o mayor al 65%, y personas con discapacidad intelectual y mental).

Se lleva un seguimiento a la empresa que contrata y al propio personal. Este programa requiere que el período mínimo del contrato sea de 6 meses.

El acompañamiento consiste en la valoración y adaptación del puesto si fuera necesario, así como el seguimiento para reforzar los puntos débiles de la relación, acordado con el trabajador y la empresa.

Desde sus comienzos ECA-KL en 2012, hemos apoyado la inserción de 350 personas a través de la Convocatoria de Lanbide de Empleo con Apoyo y del Programa Incorpora de Fundación La Caixa. Entre los dos programas (Empleo con Apoyo de Lanbide e Incorpora de Fundación La Caixa) en el año 2025 hemos insertado 33 personas nuevas, mientras que en 2024 fueron 36 personas. Actualmente se está haciendo seguimiento activo a 80 personas con contratos laborales en vigor en empresas del entorno gipuzkoano.

**INCORPORA:**

- 25 PERSONAS INCORPORADAS EN 2025.
- 272 PERSONAS INCORPORADAS DESDE 2014

**ECA:**

- 8 PERSONAS INCORPORADAS EN 2025.
- 78 PERSONAS INCORPORADAS DESDE 2012

## SERVICIO DE ORIENTACIÓN

---

Katea Legaia es centro colaborador Lanbide para el colectivo de personas con discapacidad.

KL ofrece a las personas con discapacidad demandantes de empleo, con el fin de mejorar su empleabilidad, a través de herramientas y el diseño continuo de diferentes acciones de acercamiento a la inserción laboral de manera personalizada. El citado servicio está a disposición de las personas con discapacidad, en activo o en desempleo, con el fin de mejorar la empleabilidad a través de itinerarios personalizados dependiendo de las características, intereses y necesidades de cada persona. Para ello, contamos con unidades de recursos humanos cualificados y altamente especializados en la labor de la integración laboral de personas con discapacidad.

El personal técnico del Servicio de Orientación tiene entre sus funciones principales posibilitar un espacio de encuentro en el que las personas demandantes de empleo puedan localizar en ellos un referente en su empleabilidad. Las principales acciones del programa de Orientación son los itinerarios, la valoración de empleabilidad de la persona, la realización de curriculum vitae personalizados, información de ofertas laborales y formativas, seguimiento en el proceso de mejora o búsqueda laboral o formativa según las necesidades de la persona.

Ofrecemos un tratamiento personal encaminado a una inserción laboral efectiva y exitosa. Para ello identificaremos inicialmente sus capacidades competenciales a través de entrevistas y herramientas de apoyo. Una vez realizada esta valoración desarrollaremos de forma conjunta con la persona su mejor itinerario, dotándole de los recursos que mejor se adapten a sus necesidades.

En definitiva, se pretende conseguir junto con las personas atendidas la búsqueda de la mejor oportunidad laboral en relación a su capacidad de inserción y de generar posibilidades de inserción laboral.

En el año 2.025 hemos atendido a 814 personas (353 mujeres y 461 hombres), mientras en el año 2.024 se atendieron a 703 personas. (282 mujeres y 421 hombres)

## **UNIDADES DE APOYO**

---

Las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en Centro Especial de Empleo es un servicio de apoyo que ofrece KL, compuesta por las personas responsables de producción en las plantas junto a su equipo y las personas técnicas de RRHH. Apoyados en acciones especializadas con el resto de seguimiento individualizado y apoyo como, SIPS (Servicio de Intermediación de Personas Sordas), Protocolo Osakidetza (Discapacidades por enfermedad mental), Urratsez Urrats,...

Las unidades de apoyo tienen como objetivo dar apoyo y autonomía en el puesto de trabajo a la persona con discapacidad intelectual (con grado reconocido igual o superior al 33%), discapacidad física o sensorial (con grado reconocido igual o superior al 65%), además podrán recibir apoyo todas aquellas personas con discapacidad que debido a diferentes factores hayan sufrido deterioro y tengan dificultades para adaptarse a su puesto de trabajo.

En el año 2025 han sido atendidas 266 personas con un total de 808 actuaciones, mientras que en el año 2024 fueron atendidas 365 personas, con un total de 779 actuaciones.

## **PROTOCOLO OSAKIDETZA**

---

El protocolo de Osakidetza, es un marco dónde se establece la relación entre la red de salud mental extrahospitalaria de Osakidetza – Guipúzcoa y KL para la derivación, seguimiento y apoyo a personas con enfermedad mental relacionadas con ambas entidades. Así como la formación de los profesionales de ambas entidades en materia de enfermedad mental y empleo protegido, lo cual, nos dota de las herramientas necesarias para actuar y acompañar a las personas con enfermedades mentales.

## **SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN DE PERSONAS SORDAS**

“SIPS”, es un SERVICIO DE INTEGRACIÓN PARA LAS PERSONAS SORDAS en el ámbito de sociolaboral. El objetivo principal de este proyecto es el acompañamiento a la persona sorda en todo el proceso laboral, el desarrollo de nuevos sistemas y recursos que faciliten la comunicación con personas oyentes y la adaptación de los entornos desde una perspectiva accesible para todo tipo de discapacidad y adaptaciones individuales que se suelen dar en los propios puestos de trabajo. Trabajamos para que la sociedad en general se sensibilice ante este colectivo, explicando cuales son las cualidades y necesidades de comunicación del colectivo. Todo esto con el objetivo de promover que la persona sorda sea lo más autónoma posible en el entorno de trabajo.

En 2025 han sido atendidas 236 personas, y en 2024 fueron 317 personas. Desde el año 2009, año de inicio del programa, las personas atendidas ascienden a 3.585.

## **LANDUZ, EMAKLANEAN, LAN AUKERA Y OTROS PROGRAMAS DE EMPLEABILIDAD**

KL es una entidad registrada en el directorio de servicios sociales de la Diputación, lo cual, nos ofrece la oportunidad de conveniar con la Diputación y estar presentes en la cartera de servicios sociales del territorio de Guipúzcoa. Estamos reconocidos como una entidad de cartera de servicios sociales.

A través de ello conveniamos diferentes programas como, LANDUZ y AUKERABILITY.

**LANDUZ**, programa conveniado desde el 2018 con la Diputación Foral de Gipuzkoa con el objetivo de incorporar a personas en riesgo de exclusión social a programas de empleabilidad en KL, dicho convenio se renueva anualmente.

Este programa reserva diez plazas de empleo en centros de KL, para la mejora de la empleabilidad de ese colectivo.

En 2025 han pasado por el programa 35 personas mientras que en 2024 han sido 26 personas con diferentes contratos, siendo el acumulado de personas atendidas desde 2018 de 112.

**EMAKLANEAN**, programa conveniado desde el 2022 con la Diputación Foral de Gipuzkoa con el objetivo de incorporar a mujeres en riesgo de exclusión social a programas de empleabilidad en KL,

En el año 2025 fueron contratadas 14 mujeres, de las cuales una ha conseguido empleo en una empresa industrial fuera de KL. En el año 2024 han sido atendidas en el programa 29 mujeres con diferentes contratos.

**LAN AUKERA**, es un programa de innovación social cofinanciado al 50% por el Fondo Social Europeo y en un 25% por la Diputación Foral de Guipúzcoa. La misión

de este programa es impulsar oportunidades laborales mediante la formación con certificación profesional y la adaptación de mercados, entornos y procesos para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Consta de tres ejes,

1. Búsqueda de nuevos nichos de mercado y nuevas oportunidades dentro del área industrial.
2. Abordar el deterioro evolutivo y el envejecimiento prematuro de las personas con discapacidad para el mantenimiento de su empleo.
3. Desarrollo de nuevos modelos polivalentes para las personas empleadas en KL.

En el año 2025 27 personas han mejorado sus oportunidades laborales (12 mujeres y 15 hombres), en el año 2024 fueron 28 personas.

**AGENCIAS DE DESARROLLO,** Katea Legaia participa en diferentes redes comarcales de inclusión de Gipuzkoa, Bidasoa, Oarsoaldea, Tolosaldea, Buruntzaldea, Ugassa, Iraurgi, Urola Kosta, Debegesa y Debagoiena. Estas redes están impulsadas por la Diputación Foral de Gipuzkoa desde el año 2022, trabajado conjuntamente instituciones locales, empresas, entidades sociales y centros de formación, para la reflexión, puesta en común y co-diseño de programas de inserción socio-laboral que ayuden a paliar la situación de las personas más vulnerables.

Fruto de estas colaboraciones podemos destacar en 2025 se han puesto en marcha diferentes itinerarios formativos liderados por Katealegaia junto a otros agentes de las redes comarcales (Agencia de desarrollo y centros de formación). En todos ellos como he mencionado anteriormente se han trabajado itinerarios integrales de inserción con el objetivo de incrementar la empleabilidad en el sector industrial de las mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad, promoviendo una mayor y mejor cualificación para el empleo a través de certificados de profesionalidad, todo ello con un acompañamiento a lo largo de todo el proceso, ayudas a la formación para las personas participantes, prospección de oportunidades de empleo y contratación.

Las acciones que se han iniciado en 2025 y terminaran en 2026 han sido por comarcas;

- OARSOALDEA (CPI TAREAS AUX. DE ELETRONICA/ELECTRICIDAD) 320h +80h de prácticas; donde han participado 16 PERS (9 DISCAPACIDAD)
- TOLOSALDEA (CPI TAREAS AUX. DE MECANIZADO) 400h +40h practicas; 11 PERS (2 DISCAPACIDAD)
- UROLA KOSTA (CPI TAREAS AUX. MECANIZADO). 400h +40h practicas; 15 PERS (1 DISCAPACIDAD)
- BIDASOA (CPI TAREAS AUX. MECANIZADO). 400h +40h practicas. 15 (2 DISCAPACIDAD)

Todas estas formaciones han contado con un módulo cada una de ellas de 20h en formación en competencias sociolaborales y orientación en búsqueda de empleo e intermediación laboral

En estos momentos no podemos medir los resultados finales de empleo ya que las formaciones y practicas finalizan en 2026. Si podemos ver como hemos indicado antes el numero de personas participantes siendo el objetivo que el 75% finalicen la formación y de ellas un 25% obtengan un empleo.

No solo es relevante en resultados las inserciones sino que también debemos de destacar el trabajar sobre la igualdad de oportunidades, reforzar el trabajo en Red (entidades del mundo de la exclusión social, Ayuntamientos, Diputación Foral, otros Centros Especiales, ...) y acompañar e informar a las personas en riesgo en su itinerario sociolaboral.

## II.2.5 BUENAS PRÁCTICAS

403-07

### URRATSEZ URRATS

Es la metodología que se crea en KL en 2012, para mejorar la empleabilidad de personas con discapacidad. Esta metodología se basa en la medición de 17 competencias agrupadas en 3 familias, técnicas, capacidades de la persona y de disponibilidad; tanto en el perfil de la persona, como en las exigencias de los puestos de trabajo. Asimismo, también se mide la discriminación de igualdad de oportunidades a la hora de contratación y entrevistas iniciales. Un equipo multidisciplinar participa en la toma de decisiones de contratación y analiza las polivalencias del puesto.

Cada competencia tiene su definición y su escala de valoración (nivel mínimo 1 y nivel máximo 4). Se recogen aquellas competencias que reúnen capacidades y exigencias críticas para la organización. Son competencias revisables anualmente.

A través de la herramienta Urratsez Urrats, KL ha sistematizado y puesto al servicio de los CEE y empresas en general una herramienta que permite medir la diferencia existente entre las competencias propias de la persona y el nivel de exigencia requerido para el desarrollo de un puesto de trabajo, como paso previo a la puesta en marcha de planes de acción personalizados, ayudando así en la adecuación y mejora de los puestos de trabajo. Katea Legaia a través del uso de esta herramienta consigue la mejora continua en la empleabilidad de las personas.

Esta herramienta nos ayuda a medir el gap existente entre el perfil de las personas y las exigencias del puesto ayudando así a mejorar la empleabilidad de las personas. Es una herramienta objetiva y evolutiva, con un enfoque positivo en la valoración de la experiencia en sectores industriales desde la perspectiva de género. Competencias comunes en la valoración de ambos perfiles basadas en conocimientos, habilidades y destrezas. Apoyada en herramientas especializadas y evidencias concretas.

Todas las personas entrevistadas por Katea Legaia son valoradas usando esta metodología propia de KL. Dicha herramienta ha ido evolucionando para adaptarse a las necesidades de empleabilidad de las personas. Actualmente, esta herramienta consta de una parte específica para la medición del deterioro evolutivo de las personas de KL.

#### Objetivos de la herramienta

- Instrumento de gestión.
- Conocer el grado de empleabilidad competencial.
- Conocer las exigencias de los puestos.
- Mejorar ajuste persona-puesto.
- Valorar puestos potenciales de la persona
- Conocer la evolución de capacidades y posibles casos de deterioro evolutivo y/o envejecimiento prematuro.
- Detección de necesidades de apoyo en la persona para su empleabilidad.

En definitiva, es una herramienta que ayuda a identificar las competencias de la persona con discapacidad de cara a mejorar su inserción sociolaboral y empleabilidad.

## **PLAN DE EUSKERA**

---

El plan de Euskera, recoge varias acciones dirigidas a garantizar la presencia del euskera en el día a día de la organización.

- Toda comunicación oficial debe ser bilingüe.
- A nivel paisajístico se usarán ambos idiomas, Euskera y Castellano.
- Adhesión a campañas en favor de euskera, *Euskaraldia*, u otras que se organicen a nivel local y territorial.
- Formación a los profesionales junto con organizaciones de Euskera, con el objetivo de certificar el nivel.

En el año 2023 Katea Legaia obtuvo el **certificado oficial HARROBI** emitido por el Gobierno Vasco. Este certificado reconoce el uso, gestión y compromiso que Katea Legaia tiene con el euskera y la apuesta por avanzar en su uso cada vez más normalizado en el día a día de la empresa.

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

KULTURA ETA HIZKUNTZA  
POLITIKA SAILA  
Hizkuntza Politikarako Sailburuordetza

DEPARTAMENTO DE CULTURA Y  
POLÍTICA LINGÜÍSTICA  
Viceconsejería de Política Lingüística

**EBAZPENA, HIZKUNTZA POLITIKARAKO SAILBURUORDEARENA, HARROBI DIPLOMA ESKURATZEKO 2023KO KANPO-EBALUAZIOAREN PROZESUA AMAITU ETA GERO, KATEA LEGAIA, S.L.L. ERAKUNDEARI DIPLOMA ESKURATU DUELA JAKINARAZTEN DIONA.**

2023ko uztailaren 12an argitaratu zen EHAA 97/2023 Dekretua, ekainaren 27koa, erakunde publiko eta pribatuen jardueran eta kudeaketan euskarak duen garapen-maila ebaluatzeke, egiaztatzeke eta aitortzeke sistema arautzen duena. Ondoren, urriaren 20an, Hizkuntza Politikarako sailburuordearen ebazpena argitaratu zen, EAEko arlo sozioekonomiko pribatuan euskararen erabilera, kudeaketa eta konpromisoari loturiko Harrobi diploma berria lortzeko prozesua garatzen duena.

KATEA LEGAIA, S.L.L. erakundeak eskaria egin du 2023an Harrobi prozesuari dagokion kanpo-ebaluazioa jasotzeko, betiere urriaren 13ko ebazpenean jasotako baldintzak betez. Erakunde hau onartua izan ostean, ebaluazio-prozesua gauzatu da.

Aipatutako ebazpenaren eranskineko 14. atalak dioenari jarraiki, ebaluazio-prozesuak amaitu eta gero, ebaluatzaileek txostenak eta erakundeek lortutako emaitzak eskuratuko dizkio Hizkuntza Ikerketa eta Koordinaziorako Zuzendaritzari, eta zuzendariak ebazpen-proposamena egingo dio hizkuntza-politikan eskumena duen sailburuordeari, erakunde eskatzaile bakoitzari ebazpen bidez jakinarazi diezaion Harrobi diploma eskuratu duen

**RESOLUCIÓN DE LA VICECONSEJERA DE POLÍTICA LINGÜÍSTICA POR LA QUE, UNA VEZ FINALIZADO EL PROCESO DE EVALUACIÓN EXTERNA DE 2023, SE COMUNICA LA OBTENCIÓN DEL DIPLOMA HARROBI A LA ENTIDAD KATEA LEGAIA, S.L.L.**

El 12 de julio de 2023 se publicó en el BOPV el Decreto 97/2023, de 27 de junio, por el que se regula el sistema de evaluación, acreditación y reconocimiento del nivel de desarrollo del euskera en la actividad y gestión de las entidades públicas y privadas. Posteriormente, el 20 de octubre, se publicó la Resolución de la Viceconsejera de Política Lingüística, por la que se desarrolla el proceso para la obtención del nuevo diploma Harrobi.

La entidad KATEA LEGAIA, S.L.L. ha solicitado en 2023 la evaluación externa correspondiente al proceso Harrobi en los términos recogidos en la resolución de 13 de octubre. Tras la aprobación de esta solicitud se ha llevado a cabo el proceso de evaluación.

De conformidad con el apartado 14 del Anexo de la citada Resolución, una vez finalizados los procesos de evaluación, los evaluadores y evaluadoras facilitarán a la Dirección de Investigación Lingüística y Coordinación los informes y resultados obtenidos por las entidades, elevando la Directora o el Director la correspondiente propuesta de resolución al Viceconsejero o Viceconsejera competente en materia de política lingüística, a fin de que por Resolución se



ala ez.

comunique a cada entidad solicitante la obtención o no del diploma Harrobi.

Azkenik, urtean behin, gutxienez, iragarki bat argitaratuko da EHAA n Harrobi aitortza-diploma eskuratu duten erakundeen zerrendarekin, horrek bere ondorioak sor ditzan. Informazio hori ere [www.euskadi.eus](http://www.euskadi.eus) atarian ematen da.

Finalmente, al menos una vez al año se publicará en el BOPV un anuncio con la relación de entidades que hayan obtenido el diploma de reconocimiento Harrobi, a los efectos oportunos. Esta información también se facilita en el portal [www.euskadi.eus](http://www.euskadi.eus).

Horiek horrela,

Por lo expuesto,

#### EBAZTEN DUT

#### RESUELVO

1.- Harrobi diploma eskuratzeko 2023ko kanpo-ebaluazioaren prozesua amaitu eta gero, **KATEA LEGAIA, S.L.L.** erakundeari (Identifikazio Fiskalerako Zenbakia: **B20533329**) aitortzea Harrobi diploma.

1.- Una vez finalizado el proceso de evaluación externa de 2023 para la obtención del diploma Harrobi, reconocer el Diploma Harrobi a la entidad **KATEA LEGAIA, S.L.L.** (Número de Identificación Fiscal **B20533329**).

2.- Ebaluazio-bxostena bera erakundearen eskura jartzea aplikazioan.

2.- Poner a disposición de la entidad, en la aplicación, el informe de evaluación.

3.- Aitortza honen berri ematea Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian, herritar orok jakin dezan eta bere ondorioak izan ditzan.

3.- Publicar el presente reconocimiento en el Boletín Oficial del País Vasco, para general conocimiento y efectos oportunos.

---

**Miren Dobaran Urrutia**  
Hizkuntza Politikarako sailburuordea  
Vicenconsejera de Política Lingüística

---

## II.2.6 IGUALDAD

### PLAN DE IGUALDAD 2.025-2.028

406-01

Katea Legaia tiene elaborado un plan de igualdad por el periodo 2025 a 2028 inscrito en el departamento de Trabajo y Empleo de Gobierno Vasco, .

El Comité de Igualdad y el Comité LGTBI está formado por Jaione Zubizarreta, Maite Beroiz y Beñat Aisa por parte de la empresa y Noelia Vivas, Blanca Merchán e Iván Hernández que ha sustituido a Xabier Altuna por la parte social.

Durante el año 2025 se han celebrado cuatro reuniones del Comité de Igualdad en fechas del 30 de abril, 26 de mayo, 2 de junio y 9 de diciembre.

Se han realizado las siguientes formaciones en materia de igualdad,

- Formaciones dirigidas al Comité de Igualdad y LGTBI.
- Formación dirigida al departamento RRHH y comunicación incidiendo en la sensibilización respecto al enfoque de género.
- Formaciones sobre igualdad y LGTBI dirigidas a diferentes áreas de la empresa en general.

Se ha realizado la formación a las personas nuevas que componen el Comité: Jaione, Zubizarreta, Noelia Vivas y Maite Beroiz. Con una duración de 10 horas.

Se ha realizado la Formación del Ministerio de Igualdad: Implantación de Planes y medidas de igualdad Duración de 30 horas.

Por iniciativa de la parte social, todas las personas Delegadas de LAB han recibido una formación básica de 1,50 horas.

Se han elaborado protocolos de acoso y de LGTBI que a finales de año estaban pendientes de ser aprobados.

Se han realizado acciones específicas de información, apoyo y divulgación

- Del día de la mujer, 08 de Marzo. Publicándose un video en el canal de comunicación de la empresa con trabajadoras de KL, además la empresa se ha adherido a la campaña de Emakunde y publicado en los tableros de los talleres su cartel.
- De día 25 de Noviembre. Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. KL se adhiere a la campaña de Emakunde.

## **PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

406-01

Katea Legaia no tolera ningún tipo de acoso. Para prevenirlo, con fecha 29/06/2021 aprobamos el "Protocolo para la prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo". Adicionalmente, tenemos otro de fácil lectura que sirve para comunicar internamente el protocolo oficial.

Tenemos un plan de difusión para garantizar la seguridad de toda persona que preste servicio en nuestros lugares de trabajo basado en dos ejes: (i) dar formación al personal de estructura de talleres y comité de empresa, y (ii) hacer llegar a toda la plantilla el documento de fácil lectura tanto en formato físico como digital. Por ello, se ha incluido dicho protocolo en el plan de acogida con la finalidad de que toda persona que trabaje en Katea Legaia tenga los conocimientos necesarios para la prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Como establece el protocolo, existe un canal donde dirigir las posibles denuncias → [denunciaacoso@grupokl.com](mailto:denunciaacoso@grupokl.com).

En el ejercicio 2.025 se han producido dos reclamaciones y/o denuncias sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, se ha activado el protocolo de actuación, y como consecuencia se han generado los respectivos expedientes, estando en situación de cerrados a fecha de este informe.. En 2024 no se recibió ninguna denuncia.

Katea Legaia tiene elaborado, publicado y a disposición de todas las personas de la organización el protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

## **ACTUACIONES EN FOMENTO DE LA DIVERSIDAD**

406-01

Por su propia naturaleza en Katea Legaia impulsamos la inclusión de personas con todo tipo de capacidades y necesidades y apostamos por la diversidad. En ese sentido somos reconocidos como ejemplo de gestión de la diversidad en la inclusión sociolaboral de las personas del Territorio de Gipuzkoa.



ANIZTASUNAREN KUDEAKETA  
GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

## ANIZTASUNAREN KUDEAKETAREN ZIURTAGIRIA CERTIFICADO DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

<b>Eskatzailea:</b> Solicitante:	<b>KATEALEGAIA S.L.L.</b> IZK / CIF: B-20533329 www.grupoki.com
<b>Ziurtagiri-zk:</b> Nº Certificado:	GD0501
<b>Enpresa-motaren deskribapena:</b> Descripción tipología empresa:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jarduera: Industria-aplikontratazioa Actividad: Subcontratación Industrial</li> <li>Langile-kopurua: 10 eta 50 artean. Número de empleados: entre 10 y 50.</li> </ul>
<b>Ziurtagiriaren irismena:</b> Alcance de la certificación:	<b>KATEALEGAIA S.L.L.</b> Abendaño Kalea, 20, 20800 Zarautz (Gipuzkoa) Tel. 943 83 47 33
	Ebaluazio-urtea: 2021. Año evaluación: 2021.
<b>Ziurtagiriaren maila:</b> Nivel de certificado:	

**URREA  
ORO**

**Adostasuna ebaluatze sistema:** RT01 araudiarekin eta ANIZTASUNA KUDEATZEKO ZIURTAGIRIA 1.00-ren eskemako eskakizun teknikoekin bat etorri, ziurtatzen dugu identifikatutako ERAKUNDEAK hasierako egiaztapena eta etengabeko ebaluazioa egin dituela **TECNALIA CERTIFICACION** en eskutik, eta egiaztatu dugula aurré baldintza guztiak eta kreditu puntuagomak betetzen dituela.

En conformidad con el Reglamento RT01 y las Especificaciones Técnicas del esquema de **CERTIFICACION DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD v1.0**, se certifica que la ORGANIZACIÓN identificada, está sujeta a una verificación inicial y evaluación continua por **TECNALIA CERTIFICACION**, comprobándose el cumplimiento de todos los pre-requisitos y de los créditos establecidos.

<b>Jatorrizko onepena:</b> Aprobación original:	2021/05/20
<b>Indarrean sartuko den data:</b> Fecha de entrada de vigor:	2021/05/20
<b>Iraungitze-data:</b> Válido hasta:	2025/05/20
<b>Serie-zk:</b> Nº Serie:	GD050100-E



**tecnalia**  
certificación

Aria Anardi, nº 5  
20730 AZPEITIA (Gipuzkoa)  
Tél: 678 860 822

Ziurtagiri honen aldatzeak, kanakotzeak, edo beste inolako inbentario gero denak ere bertan bertan ez dira onartzen.

La presente certificación está sujeta a modificaciones temporales y retiradas. El estado de vigencia puede confirmarse mediante consulta en [www.tecnaliacertificacion.com](http://www.tecnaliacertificacion.com)

## BRECHA SALARIAL

405-01

En relación con la brecha salarial en Katea Legaia podemos aportar los siguientes datos de 2.024 y 2.025.

### A.- Retribuciones normalizadas promedio por grupo profesional

Año 2.024

Categoría/Grupo Profesional	Nº personas		Total Retribuciones (€)		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Diferencia
PC 4	26	67	16.657,6	16.939,1	1,66%
PC 3	139	171	18.434,2	18.508,1	0,40%
PC 2	123	254	21.259,8	21.356,0	0,45%
PC 1	37	126	24.564,3	24.286,0	-1,15%
P.LIMPIEZA	20	3	14.842,3	14.127,9	-5,06%
DIRECCION GENERAL		1		100.117,3	
DIRECCION	1	6	77.335,8	86.981,6	11,09%
JEFATURA PRL/TECNICA		1		65.175,0	
JEFATURA DE TALLER	1	12	48.969,9	52.165,0	6,13%
P. TECNICO DE AREA	4	1	50.843,7	46.998,3	-8,18%
P. TECNICO E ESPECIALISTA	8	8	37.983,2	39.699,3	4,32%
P. TECNICO DE APOYO	6	12	34.211,0	32.209,3	-6,21%
P. ENCARGADO	8	17	31.153,7	32.123,6	3,02%
P.ADMINISTRATIVO A	2	3	29.046,9	30.066,4	3,39%
P. ADMINISTRATIVO B	8	1	26.548,6	25.039,6	-6,03%

Año 2.025

Categoría/Grupo Profesional	Nº personas		%	Total Retribuciones (€)		
	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	Diferencia
P.LIMPIEZA	23,00	3,00	88,46%	15.627,25	14.821,73	-5,43%
PC 1	34,00	116,00	22,67%	25.719,14	25.241,65	-1,89%
PC 2	121,00	253,00	32,35%	22.438,18	22.009,56	-1,95%
PC3	136,00	164,00	45,33%	19.182,59	19.189,93	0,04%
PC4	47,00	77,00	37,90%	17.325,88	17.538,85	1,21%
P. ADMINISTRATIVO B	8,00	1,00	88,89%	27.670,45	26.102,91	-6,77%
P.ADMINISTRATIVO A	2,00	3,00	40,00%	30.242,10	31.180,01	3,01%
P.ENCARGADO	6,00	15,00	28,57%	33.549,34	34.276,22	2,12%
P.TECNICO APOYO	7,00	6,00	53,85%	35.123,29	33.405,30	-5,14%
P.TECNICO ESPECIALISTA	8,00	15,00	34,78%	40.393,47	39.854,93	-1,35%
P.TECNICO	3,00	1,00	75,00%	53.628,26	48.813,73	-9,86%
JEFATURA PRL/TECNICA		1,00			67.144,53	
JEFATURA DE TALLER	1,00	12,00	7,69%	50.997,26	54.436,50	6,32%
DIRECCION	1,00	6,00	14,29%	79.459,45	88.480,45	10,20%
DIRECCION GENERAL		1,00			103.492,80	

Según el RD 902/2020(art.6b) el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el art.28.3 del ET, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en al menos un 25%.

En las retribuciones totales, en ninguna de las categorías la diferencia entre mujeres y hombres es igual o superior al 25%

## B.- Retribuciones normalizadas promedio salario base y complementos salariales

Año 2.024

Categoría/Grupo Profesional	Salario Base (€)			Complementos Salariales (€)		
	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
PC 4	16.276	16.309	0,20%	381	630	39,63%
PC 3	16.233	16.344	0,68%	2.201	2.164	-1,73%
PC 2	16.273	16.345	0,44%	4.986	5.011	0,50%
PC 1	16.408	16.451	0,26%	8.156	7.834	-4,11%
P.LIMPIEZA	14.222	14.128	-0,67%	620		
DIRECCION GENERAL		16.447			83.670	
DIRECCION	16.447	16.439	-0,05%	60.888	70.543	13,69%
JEFATURA PRL/TECNICA		16.447			48.727	
JEFATURA DE TALLER	16.447	16.440	-0,04%	32.522	35.725	8,96%
P. TECNICO DE AREA	17.338	16.447	-5,41%	33.506	30.551	-9,67%
P. TECNICO E ESPECIALISTA	16.131	16.432	1,83%	21.852	23.268	6,08%
P. TECNICO DE APOYO	16.429	16.344	-0,52%	17.782	15.865	-12,08%
P. ENCARGADO	16.129	16.418	1,76%	15.025	15.706	4,34%
P.ADMINISTRATIVO A	16.447	16.444	-0,02%	12.599	13.623	7,51%
P. ADMINISTRATIVO B	16.397	16.447	0,30%	10.151	8.592	-18,14%

Año 2.025

Categoría/Grupo Profesional	Salario			Complementos Salariales		
	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
P.LIMPIEZA	14.954,72	14.776,67	-1,20%	672,53	45,06	-1392,52%
PC 1	17.058,56	16.873,07	-1,10%	8.660,58	8.353,00	-3,68%
PC 2	17.020,88	16.798,34	-1,32%	5.417,30	5.211,22	-3,95%
PC3	16.839,84	16.948,58	0,64%	2.342,75	2.241,34	-4,52%
PC4	17.068,62	16.991,34	-0,45%	257,26	547,51	53,01%
P. ADMINISTRATIVO B	16.990,57	16.990,26	0,08%	10.889,89	9.112,65	-19,50%
P.ADMINISTRATIVO A	16.990,26	16.990,26		13.251,84	14.189,75	6,61%
P.ENCARGADO	17.377,46	17.139,97	-1,39%	16.171,88	17.136,24	5,63%
P.TECNICO APOYO	16.990,27	16.990,27		18.133,03	16.415,03	-10,47%
P.TECNICO ESPECIALISTA	16.990,27	16.990,28		23.403,20	22.864,65	-2,36%
P.TECNICO	16.990,26	16.990,26		36.638,00	31.823,47	-15,13%
JEFATURA PRL/TECNICA		16.990,26			50.154,27	
JEFATURA DE TALLER	16.990,26	16.990,26		34.007,00	37.446,24	9,18%
DIRECCION	16.990,26	16.990,26		62.469,19	71.490,19	12,82%
DIRECCION GENERAL		16.990,26			86.502,54	

\*SALARIO BASE: la pequeña diferencia es debido a la anualización y normalización de la retribución, ya que el salario base es igual en todos los niveles de la organización.

P.LIMPIEZA: La diferencia del 1.392,52% se debe principalmente al complemento de antigüedad. Complemento recogido en el convenio KL.

PC4: La diferencia del 53,01% se debe a los complementos de antigüedad, complemento de garantía por fusión KL, implant y turnicidad. Complemento recogido en el convenio KL.

## III.- SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD

### III.1.- SALUD Y SEGURIDAD

103-02  
403-01  
403-02  
403-03  
403-04  
403-05  
403-06  
403-07  
403-09  
403-10

En Katea Legaia existe un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, en virtud de lo establecido por el estándar internacional OHSAS 18001:2007 que establece los requisitos que debe cumplir un sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo, para que las organizaciones puedan controlar eficazmente los riesgos asociados con sus actividades, mejorando su desempeño de forma continua.

A lo largo de 2025, desde el Servicio Prevención Propio de Katea Legaia se han impulsado y liderado reuniones participativas con todas las personas que desarrollan su actividad en los centros de trabajo de Katea Legaia, con el fin de seguir mejorando las condiciones de trabajo de las personas que componen nuestra empresa.

Cabe destacar que en 2025 se ha comenzado con la implantación de un nuevo software de gestión de la prevención que permitirá dar un nuevo paso hacia el despliegue de una cultura preventiva en todos los niveles de la organización.

Se han realizado dos jornadas de participación y encuentro con los delegados de prevención para compartir prácticas y reforzar la cooperación entre los delegados de prevención y el servicio de prevención propia de Katea Legaia.

El seguimiento de los principales indicadores de accidentabilidad y de vigilancia de la salud continúan realizándose en la herramienta PowerBi, lo que ha constituido una mejora del análisis y la explotación de datos. Esta forma de gestión y consulta de los indicadores se ha consolidado en la organización.

### III.1.1 FORMACIÓN

A lo largo de 2025 han participado 145 personas en formaciones impartidas desde la unidad de prevención, en 2024 fueron 130 personas.

Se establecen, planifican y realizan las formaciones necesarias según tareas a realizar en función del riesgo, como por ejemplo: formación y capacitación de facilitadores de PRL, manejo de carretillas elevadoras, puentes grúa, riesgo eléctrico, curso básico de prevención de riesgos laborales, etc.

En el año 2025 se realizan 30 formaciones, habiéndose desarrollado en 2024 33 formaciones. Las acciones desarrolladas han sido,

- ❖ 1 curso de operador de carretilla elevadora frontal y retráctil, bajo norma UNE 58451.
- ❖ 15 formaciones de prevención de riesgos generales del entorno de trabajo y riesgos específicos del puesto de trabajo.
- ❖ 9 formaciones de seguridad "riesgo eléctrico en alta y baja tensión".
- ❖ 2 cursos de seguridad en el manejo de apiladores.
- ❖ 3 cursos de seguridad en el manejo de carretillas elevadoras.

**Comités de Seguridad y Salud (CSS):** A lo largo de 2025 se han coordinado las reuniones trimestrales de los Comités de Seguridad y salud de los diferentes centros de trabajo..

Además de las reuniones de estos Comités, el Servicio de Prevención Propio ha participado en las reuniones informativas mensuales del comité de empresa, informando de los aspectos más relevantes en materia preventiva, aspectos de Vigilancia de la salud o puntos más relevantes abiertos en cada centro de trabajo, en lo que a prevención de riesgos laborales se refería en cada momento.

### III.1.2 PLANIFICACIÓN ACTIVIDAD PREVENTIVA

La planificación de la actividad preventiva correspondiente al año 2025 se realizó siguiendo las directrices del SPP así como directrices del Comité de Dirección de Katea Legaia.

Los puntos a destacar dentro de la planificación de la actividad preventiva son:

- Realización de mantenimientos preventivos en
  - Muelles de carga de Hernani.
  - Prevención de legionelosis y desratización
  - Alarmas y sistemas de extinción
  - Mantenimiento de calefacción, aire acondicionado, ventilación y extracción en oficinas y talleres.
  - Mantenimiento de grúas puente.
  - Revisiones preventivas de carretillas elevadoras y apiladores.

Mantenimiento de instalaciones sanitarias y equipos evaporativos.  
Mantenimiento de líneas de vida en los tejados.

- Realización de reuniones de comunicación / información con todas las secciones de KL con el objetivo de informar sobre la situación preventiva de la sección y obtener feedback de los trabajadores. Analizar resultados, planificar y gestionar las acciones.

Los retos existentes para el año 2025 son los siguientes.

- Impulso de actuaciones ergonómicas (INDAR, Irizar, Orona, etc.).
- Módulo informático PRL: implantación de un módulo informático de Prevención de Riesgos Laborales (Prevencontrol – SmartOsh) con el objetivo de optimizar la gestión.
- Riesgos psicosociales: Continuar con la evaluación psicosocial en los centros progresivamente basándonos en el PROC-43..
- Reforzar la colaboración de personas y delegados/as de Prevención.
- Ampliar conocimiento de baterías de litio: recibir formación en riesgos durante el manejo y montaje de baterías de litio. Participación en foros y grupos de trabajo con clientes con el objetivo de robustecer los procesos en estos ámbitos.
- Incorporar desfibriladores en los centros de trabajo y realizar un plan de formación de personas en su manejo.
- Profundizar en las tecnologías de exoesqueletos y valorar aplicabilidad en procesos de KL que lo requieran.

### III.1.3 ACCIONES DESARROLLADAS POR EL SPP – TRABAJOS TÉCNICOS

Podemos destacar las siguientes gestiones según área de actuación,

#### Vigilancia de la salud

- Organización de reconocimientos médicos en talleres.
- Gestión de personas con especiales dificultades de empleabilidad (Aptos con restricciones).
- Gestión de reconocimientos especiales y analíticas especiales
- Visita junto con Unidad Básica de Salud de los talleres previo a la realización de reconocimientos médicos.

#### Seguridad

- Revisión y actualización de diferentes evaluaciones de riesgos.
- Apoyo en industrialización de procesos: Larreno, Cover Systems, Saft, fabricación de barras Indar, Lince.
- Proyectos Battera.
- Incorporación de maquinaria teniendo en cuenta aspectos de seguridad.
- Marcajes de pasillos.

### Higiene

- Mediciones higiénicas de contaminantes químicos en diferentes talleres.
- Refuerzo y seguimiento de gestión de residuos.
- Mejora de iluminación en diferentes talleres y procesos específicos. Mediciones de ruido e iluminación
- Adquisición de ventiladores industriales en diferentes talleres para mejora del confort térmico.
- Cortina de aire caliente en KL Oñati.

### Ergonomía y Psicosociología

- Adaptación de puestos mediante el uso de mesas de trabajo elevables
- Incorporación de útiles de elevación para manipulación de bobinas en INDAR
- Análisis y prueba con exoesqueletos en diferentes talleres. Adquisición de exoesqueleto para KL Mugitegi.
- Adecuaciones en diferentes talleres: uso de prensas manuales KL Aretxabaleta, Brose, atornillador Cover.
- Inversión en medios mecánicos para la manipulación de cargas en diferentes talleres.
- Inversión en medios mecánicos para la manipulación de cargas en diferentes talleres.
- Investigación de medios mecánicos para manipulación de piezas pesadas en procesos de revisión visual.

Además de lo expuesto, se ha seguido con las funciones propias del Servicio de Prevención, entre las que destacan:

- Asesoramiento.
- Formación / información.
- Planificación de la Actividad Preventiva.
- Realización de Trabajos Técnicos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Definición de sistemáticas para mejora en la gestión en seguridad y salud.
- Participación en los diferentes foros internos para promover y divulgar las actividades realizadas por el Servicio de Prevención.

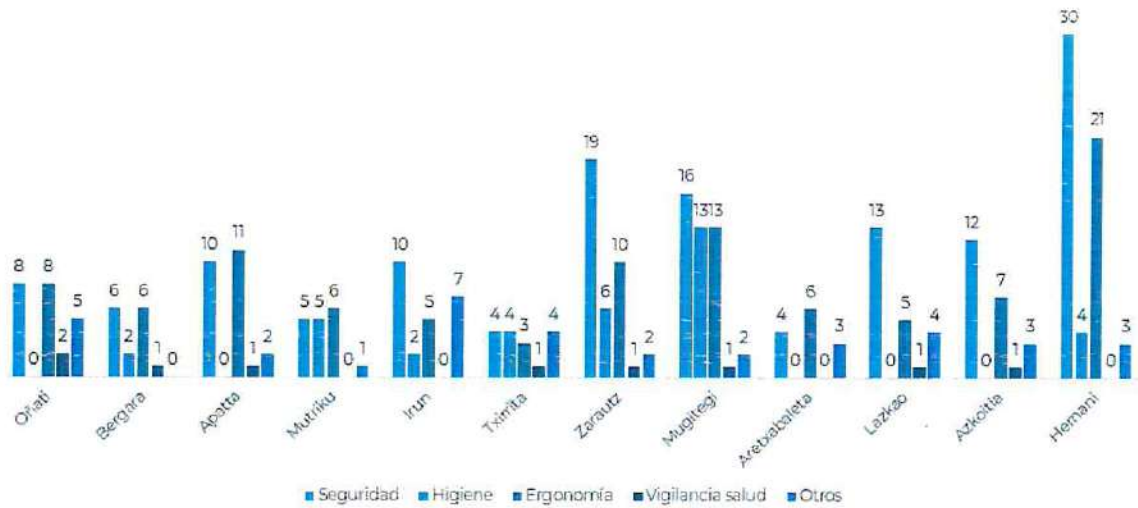
## III.1.4 ACCIONES DESARROLLADAS

En 2025 se han desarrollado 340 acciones y en 2024 fueron 321 acciones en todos los centros de trabajo desde el Servicio de Prevención Propio. Uno de los aspectos más relevantes dentro de la actividad del Servicio de Prevención Propio es la gestión y resolución de las acciones que surgen tanto en las inspecciones realizadas a taller, reuniones de Comité de Seguridad y Salud, reuniones mensuales, así como en otros foros en los que pudieran surgir acciones relacionadas con la actividad del SPP.

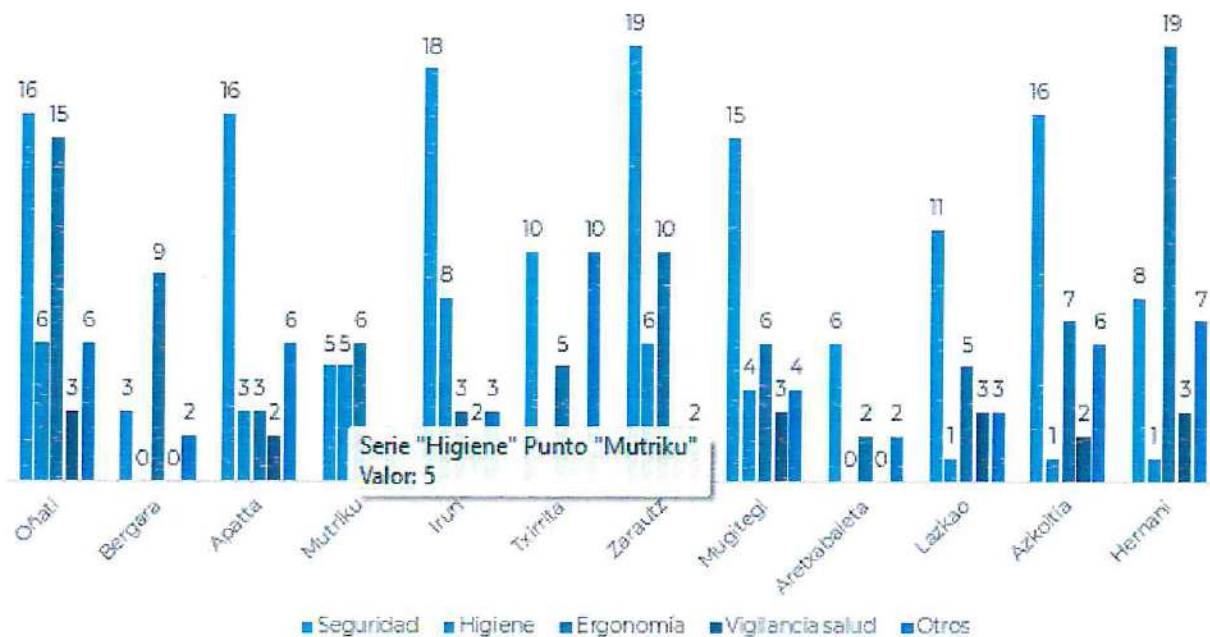
De las acciones abiertas se han cerrado un total de 301 acciones, lo que supone un 89% del total de acciones.

**A.- En el siguiente gráfico se desglosan las acciones gestionadas por centro de trabajo en 2024 y 2025:**

Datos año 2024



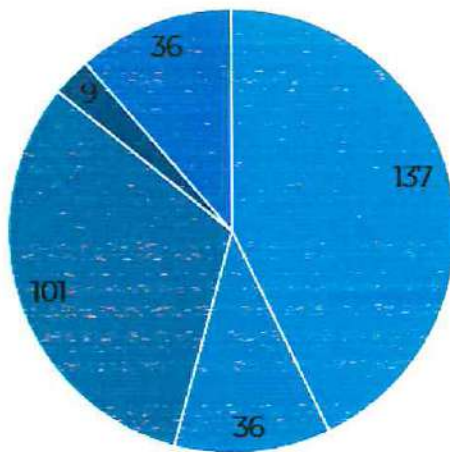
Datos año 2025



**B.- En cuanto al desglose de las acciones por tipo de especialidad, sería el siguiente:**

Datos año 2024

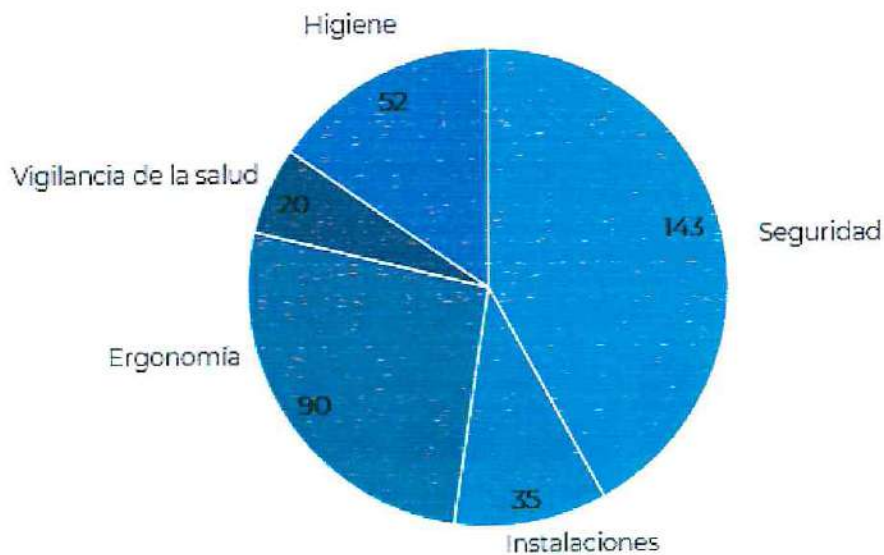
### Acciones por especialidad



■ Seguridad ■ Higiene ■ Ergonomía ■ Vigilancia salud ■ otros

Datos año 2025

### Acciones por especialidad

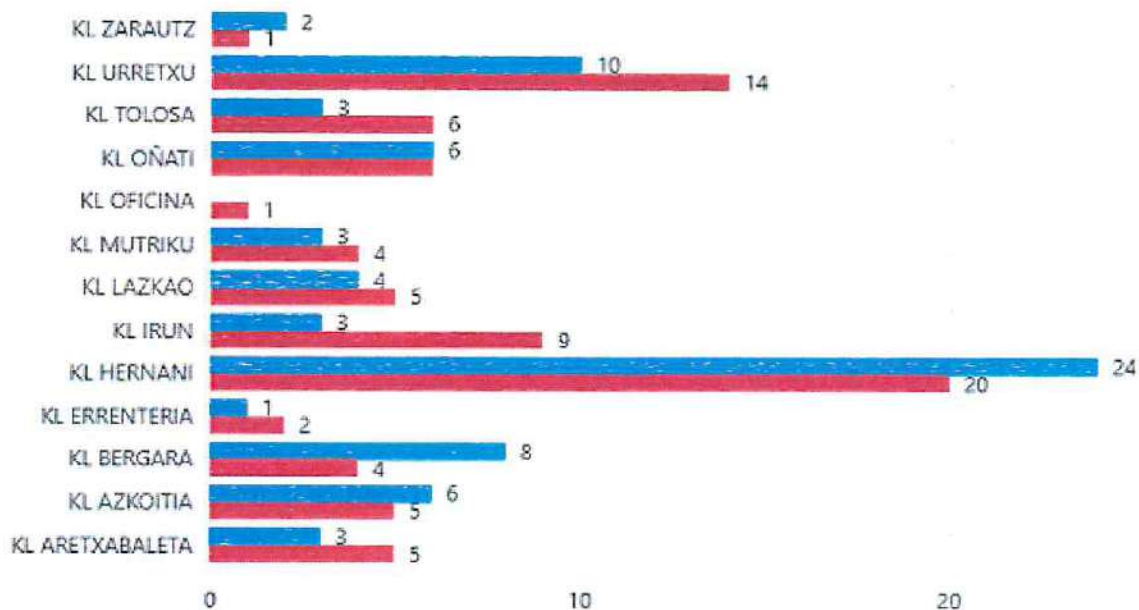


### III.1.5 INDICES DE ACCIDENTABILIDAD

La investigación de los sucesos se realiza conjuntamente, en las reuniones de seguimiento de cada centro/actividad, entre técnico del SPP y Jefatura de Taller, estableciendo las medidas/acciones que se consideren necesarias para la eliminación / minimización del riesgo que ha generado el suceso. Asimismo, en las reuniones del Servicio de Prevención Propio, se hace un seguimiento de los accidentes y causas, así como de las medidas correctoras instaladas, en caso de que proceda.

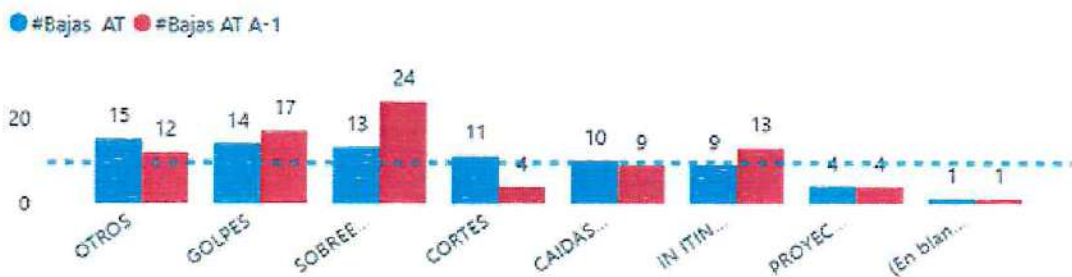
En 2025 ha habido un total de 73 accidentes de trabajo con baja por los 82 del año 2024 (descenso del 11%)

#### Número de accidentes al año por taller



Azul año 2025 y rojo año 2024

Las causas principales de los accidentes de trabajo han sido por sobreesfuerzos, golpes e in itinere.



### III.1.6 ENVEJECIMIENTO Y DETERIORO EVOLUTIVO

404-02

En 2025 se ha continuado poniendo el foco en los procesos de deterioro evolutivo y envejecimiento prematuro de los/as trabajadores/as con discapacidad.

Para garantizar la eficacia en la identificación de los casos de deterioro y envejecimiento prematuro, así como para asegurar una adecuada coordinación de las actuaciones por parte de los profesionales de Katea Legaia, se ha hecho especial hincapié en los planes personales de apoyo como herramienta a través de la cual hacer seguimiento de personas con especiales dificultades de empleabilidad o dentro de un proceso de envejecimiento prematuro. Para ello, desde Katea Legaia se analiza, asesora y ofrece el apoyo necesario que requiera cada trabajador/a, de cara tanto a la tramitación de jubilaciones e incapacidades permanentes, como adaptaciones de puestos, tránsitos a otras actividades o recursos asistenciales adecuados.

Fruto de este trabajo, a lo largo del año 2025 se han resuelto favorablemente un total de 33 casos de deterioro evolutivo y 40 casos de jubilaciones:

	2024	2025
<b>DETERIORO EVOLUTIVO</b>	<b>15</b>	<b>33</b>
<b>JUBILACIONES</b>	<b>27</b>	<b>40***</b>
<b>TOTAL:</b>	<b>42</b>	<b>73</b>

\*\*\*\* suma de fallecimiento+ipt/abs+Jub absolutas (no incluyo las parciales)

#### PROCESOS DE ENVEJECIMIENTO

Coordinación con el/la trabajador/a, y en su caso familiares, tutores u otros agentes, para el asesoramiento y colaboración en la realización de las gestiones necesarias de cara a tramitar su jubilación: preparación de la solicitud y en los casos necesarios acompañamiento a la Seguridad Social, tramitación de jubilaciones parciales...

Coordinación con el/la trabajador/a, y en su caso familiares, tutores u otros agentes, para su posible incorporación en el servicio asistencial más adecuado, una vez finalizada su etapa laboral (Centro de día, residencia...).

## **PROCESOS DE DETERIORO EVOLUTIVO**

---

Adaptación por parte de los/as profesionales de Katea Legaia de los puestos de trabajo a las capacidades del/la trabajador/a en cada momento, así como la gestión del tránsito a otras actividades o recursos más oportunos.

Preparación de informes sociolaborales del/la trabajador/a por parte de las Unidades de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales de Katea Legaia, para favorecer su incorporación en los servicios asistenciales más adecuados.

Coordinación de los/as profesionales de Katea Legaia con los/as trabajadores, familiares, agentes sociales (red de servicios sociales, socio-sanitaria...), organismos e instituciones, con el objetivo de colaborar en la tramitación de solicitudes de incapacidad permanente.

Asesoramiento y prestación al/la trabajador/a de los recursos necesarios en la tramitación de solicitudes de incapacidad permanente: asesoría jurídica-laboral, servicios asistenciales...

## **ADECUACIÓN DE PUESTOS RECOLOCACIÓN**

---

Añadido a estos procesos de deterioro evolutivo y de jubilaciones, desde las unidades de Prevención de riesgos y de Recursos Humanos, junto con las Jefaturas de los diferentes talleres, se han analizado y completado diferentes adaptaciones de puesto, así como recolocaciones en otros puestos del mismo taller y/o en otros talleres de Katea Legaia.

Estos procesos han sido individualizados, centrados en la persona que requería de un acompañamiento en el proceso de recolocación, de sus capacidades y de las opciones de empleo existentes, incorporando recursos formativos individualizados que aumentasen las probabilidades de éxito en el proceso de recolocación y haciendo partícipes a las personas desde el inicio del proceso.

En 2025 se han puesto en marcha un total de 33 procesos de recolocación/ adaptaciones de puesto. En 2024 fueron 28 los procesos.

## III.2.- SOSTENIBILIDAD

### III.2.1 POLÍTICAS DE PREVENCIÓN, CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE

102-11  
102-12

Adjuntamos la política de calidad de Katea Legaia



#### **KL katealegaia Política de Prevención, Calidad, y Medio Ambiente**

*KL katealegaia es un proveedor integral que industrializa, produce, ingenia, monta y controla componentes de diferente tecnología para la industria. Para ello ofrece un servicio industrial integral de soluciones a medida especializado en series medias y altas con producción recurrente.*

*KL katealegaia es una organización sin ánimo de lucro, cuya misión es, mediante su itinerario de empleabilidad, crear y mantener empleo de calidad para personas con discapacidad en riesgo de exclusión sociolaboral en Gipuzkoa.*

#### **Política de Prevención**

*KL katealegaia da una importancia preferencial a la gestión de la prevención de riesgos laborales y asume como objetivo el cumplimiento de la legislación aplicable, así como trabajar por la mejora continua del sistema de prevención integrándolo en el conjunto de actividades de la empresa.*

*Es responsabilidad de todas y cada una de las personas que componen KL katealegaia velar por el cumplimiento del correcto desempeño de la seguridad y salud y participar activamente para que nuestro trabajo sea el más seguro posible.*

#### **Política de Calidad**

*KL katealegaia es un colaborador industrial de empresas líderes en sus sectores de actividad ofreciendo un servicio industrial integral a medida y cumpliendo con sus expectativas y necesidades. Todas las personas de KL somos responsables de asegurar la calidad en procesos, tareas, y actividades, así como en el servicio y en la comunicación que mantengamos con ellos.*

*Con una actitud abierta y positiva nos comprometemos a cumplir con todos los requisitos legales y reglamentarios, las pautas de calidad establecidas manteniendo un espíritu de mejora continua en la innovación, profesionalidad, flexibilidad y fortaleciendo la relación con nuestros clientes. Para ello nos inspiramos y tomamos como referencia los modelos de gestión de calidad reconocidos internacionalmente.*

#### **Política de Medio Ambiente**

*La protección medioambiental del entorno es otra de las responsabilidades asumidas por KL katealegaia. Por ello aseguramos el cumplimiento con la legislación, reglamentación medioambiental aplicable y el respeto al sistema de gestión ambiental inspirado en el modelo ISO 14000. Así mismo fomentamos la mejora continua en el comportamiento medioambiental de la organización.*

  
Hernani, 28 de febrero de 2019  
Pablo Núñez - Dirección General de KL katealegaia

1 de 1



## KL Katealegaia Prebentzio, Kalitate eta Ingurumen Politika

**KL Katealegaia industriarako teknologia ugaritako osagaiak industrializatzen, produzitzen, muntatzen eta kontrolatzen dituen hornitzaile integrala da. Horretarako, produkzio errepikakorrek dituzten serie ertain eta altuetan espezializatutako eta neurri sortutako konponbide industrialeko zerbitzu integrala eskaintzen du.**

**KL Katealegaia irabazi-asmorik gabeko erakundea da, eta bere enplegagarritasun ibilbidearen bidez, Gipuzkoan desgaltasunen bat duten eta gizarte eta lan bazterkeria arriskuan dauden pertsonentzat kallatezko enplegua sortzea du helburu.**

### Prebentzio politika

*KL Katealegaia lehentasunezko garrantzia ematen dio laneko arriskuen prebentzioaren kudeaketari eta bere gain hartzen du legeria aplikagarria betetzea, baita prebentzio sistemaren etengabeko hobekuntzaren alde lan egitea ere, konpainiaren jardura osora integratuz.*

*KL Katealegaia osatzen duen pertsona ororen erantzukizuna da segurtasuna eta osasuna modu egokian zaintzen direla ziurtatzea eta aktiboki parte hartzea gure lana ahalik eta seguruenan izan dadin.*

### Kalitate politika

*KL Katealegaia bere industria sektoreko enpresa nagusien kolaboratzaile industriala da. Bere neurri egindako zerbitzu integral bat eskaintzen du eta haien aurreikuspenak eta beharrak asetzen ditu. KLko pertsona oro gara prozesuetan, zereginetan eta jardueretan kalitatea bermatzeko arduradun, baita haiekin mantentzen dugun zerbitzuan eta komunikazioan ere.*

*Jarrera irekia eta positiboa dugunez, legezko eta arauzko eskakizun guztiak eta ezarritako kalitate jarraibideak betetzeko konpromisoa hartzen dugu gure gain, honako hauek etengabe hobetzeko helburua oinarritzat hartuta: berrikuntza, profesionaltasuna, malgutasuna eta gure bezeroekiko harremana indartzea*

### Ingurumen politika

*Ingurumena babestea KL Katealegaia bere gain hartzen duen beste erantzukizun bat da. Beraz, ISO 14000 ereduari inspiratutako ingurumena kudeatzeko sistema errespetatzea eta ingurumen araudia betetzea bermatzen dugu. Halaber, erakundeak ingurumenarekiko duen jarrera etengabe hobetzea bultzatzen dugu.*

  
Hernani, 2019ko otsailaren 28a  
Pablo Nuñez - KL Katealegaiaren Zuzendaritza

La sostenibilidad y el impacto local son parte de la estrategia y razón de ser de Katea Legaia. Derivado de ello en 2025 se han previsto realizar diversas actuaciones en el ámbito medioambiental, con la colocación de placas fotovoltaicas en nuestros pabellones de Oñati y Arrasate, y colocar baterías de acumulación de energía provenientes de los excedentes generados por la energía fotovoltaica en esos dos talleres y en Hernani también. Esta inversión que terminará implementándose en el año 2026 permitirá ahorros en el consumo de la energía y una incidencia positiva en la huella de carbono. También hemos instalado dos luces led y realizado cambio de compresores.

Y además, siguiendo la metodología establecida por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, a su vez basada en los principales estándares internacionales GHG Protocol, hemos actualizado el cálculo del impacto de la huella de carbono que Katea Legaia ocasiona en el medioambiente.

La medición realizada arroja para 2024 un resultado absoluto de 751,8 toneladas de CO<sub>2</sub> frente a las 421,48 toneladas de CO<sub>2</sub> calculadas en el año 2023, lo que supone un incremento del 78%. Este incremento es debido al cambio de la compañía eléctrica que en su caso no certifica el origen de energía verde que nos suministra, penalizando el dato global de las toneladas de consumo de CO<sub>2</sub>.

Este impacto negativo lo estamos amortiguando con la colocación de las placas solares de nuestros centros de Irún, Hernani, Zarautz y Tolosa donde generamos aproximadamente 368.900 kw/h, reduciendo 104 toneladas de CO<sub>2</sub> de emisión a la atmósfera. El equivalente a lo que 10.400 árboles pueden absorber durante un año. Y tal como hemos comentado en el párrafo primero de este apartado nuestra política es la de extender este tipo de instalaciones al resto de centros, además de implementar baterías de acumulación de energía. Lo que nos permitirá tener una mayor autonomía energética y aprovechar la energía verde auto generada, reduciendo el impacto a futuro de la huella de carbono.

A fecha del informe estamos calculando el dato de huella de carbono correspondiente al año 2025.

## HUELLA DE CARBONO - 2024



## RESULTADOS DE LA MEDICIÓN



Equivalente a lo que 75.210 árboles\* pueden capturar durante 1 año.

Equivalente a lo que 42.148 árboles\* pueden capturar durante 1 año.

	ALCANCE 1	ALCANCE 2	ALCANCE 1+2
<b>Emisiones absolutas</b>	329,7	422,4	752,13
<b>Intensidad de las emisiones</b>	0,32	0,42	0,75

	ALCANCE 1	ALCANCE 2	ALCANCE 1+2
<b>Emisiones absolutas</b>	312,26	109,22	421,48
<b>Intensidad de las emisiones</b>	0,32	0,11	0,40

Las emisiones absolutas están en Ton CO<sub>2</sub> eq. mientras que la intensidad de las emisiones se reporta en Kg CO<sub>2</sub> eq./hora productiva

HUELLA DE CARBONO KL katealegia 2022 - 2023

\*Fuente: Tree-nation. Un árbol puede capturar aproximadamente 10 Kg CO<sub>2</sub> eq. durante los primeros 20 años de vida.

4

En el año 2024 se ha renovado la certificación ISO 9001, vigente hasta el 30 de octubre de 2027.



**AENOR**



**Certificado del  
Sistema de Gestión de la Calidad**



**ER-1571/2001**

AENOR certifica que la organización

**KATEA-LEGAIA, S.L.L.**

dispone de un sistema de gestión de la calidad conforme con la Norma ISO 9001:2015

para las actividades: **Industrialización, producción, montaje y control de conjuntos multitecnológicos (eléctricos, electrónicos y mecánicos) con destino a la industria.**

que se realizan en: **Direcciones indicadas en el Anexo**

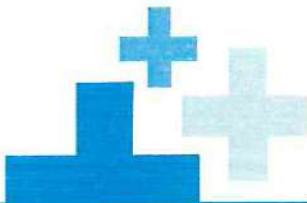
Primera emisión 2001-11-05  
Expiración 2027-10-30

Última emisión 2024-10-30

Rafael GARCÍA MEIRO  
CEO



**AENOR CONFIA S.A.U.**  
Génova, 6. 28004 Madrid, España  
Tel. 91 432 60 00. - [www.aenor.com](http://www.aenor.com)





En febrero de 2025 Gobierno Vasco concede a Katea Legaia el reconocimiento "Konpromisoa" dentro del programa "Euskadi Agenda 2030", por el que se reconoce el esfuerzo y la contribución en el compromiso a favor de la solidaridad y sostenibilidad.



Euskadi 2030 Agenda Saria  
Premio Euskadi Agenda 2030

Konpromisoa

2025

Erakundeak **Euskadi 2030 Agenda Sariaren Konpromisoa Aintzatespena** lortu du. Hortaz, EUSKO JAURLARITZAK aintzat hartzen du aipaturiko helburua lortzeko egin den ahalegina eta gogotik bultzatu nahi ditu erakundeko zuzendaritza eta pertsonak elkartasunaren eta jasangarritasunaren aldeko konpromisoarekin jarraitzeko.

Ha obtenido el **Reconocimiento Konpromisoa** del **Premio Euskadi Agenda 2030**. El GOBIERNO VASCO reconoce, de este modo, el esfuerzo y la contribución realizada para la consecución del hito alcanzado y anima a la dirección y a las personas de la organización mencionada a continuar con su compromiso a favor de la solidaridad y la sostenibilidad.

The organization has obtained the **Konpromisoa Recognition** of the **Euskadi 2030 Agenda Award**. By awarding this diploma the BASQUE GOVERNMENT wishes to acknowledge the effort made to achieve this milestone, and also encourages the management and people of the organization to continue with their commitment in favor of solidarity and sustainability.

Gazteiz, 2025eko otsailak, 24  
Vitoria, 24 de febrero de 2025



### III.2.2 ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES

102-12  
102-13

Katea Legaia es empresa asociada de:

- ✚ EHLABE
- ✚ ADEGI
- ✚ ASLE

**EHLABE** Inclusión SocioLaboral (Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkartea), es la Asociación vasca de entidades no lucrativas, que fomentan la inclusión socio laboral de las personas con discapacidad.

EHLABE se dedica a promover y desarrollar acciones de interlocución institucional y con los agentes sociales desde la intercooperación de las entidades miembro y compartiendo, como interés general, la búsqueda de la empleabilidad de las personas con discapacidad y su inclusión social.

Todas las entidades de EHLABE son:

- ✓ Organizaciones dinámicas y tractoras que aportan valor al mercado a través de actividades competitivas y una gestión profesional
- ✓ Entidades sin ánimo de lucro, reinvertiendo el beneficio en el propio desarrollo del proyecto, buscando su sostenibilidad.
- ✓ Tienen sistemas de gestión participativos y trabajan con un enfoque transversal, incorporando principios de universalidad e igualdad de género.

Además de las entidades que forman la Asociación, EHLABE incorpora como un elemento estratégico de su gestión el establecimiento de alianzas con entidades de naturaleza pública y privada: Gobierno Vasco, Lanbide- Servicio Vasco de Empleo, Diputaciones Forales, EGES, Sareen Sarea, FEACEM, EEE, EASPD, Gezki, Innobasque, y otras muchas entidades.

**ADEGI** es la asociación de EMPRESAS de Gipuzkoa. Su misión y razón de ser tiene que ver con la defensa y promoción de los intereses de la empresa guipuzcoana.

Contribuyen a la sostenibilidad económica, social y medioambiental de las empresas a través de la prestación de servicios avanzados y proyectos de alto valor añadido, defendiendo la empresa como garante de bienestar social.

**ASLE** - Asociación empresarial de Euskadi que representa a las sociedades laborales y a las empresas participadas en el capital por sus personas trabajadoras. Fomentan su creación, desarrollo y consolidación para transformar la sociedad desde un modelo de empresa más inclusivo, humano y sostenible.

En 2023 Katea Legaia se incorporó como miembro de la Junta Directiva de ASLE en representación del territorio histórico de Gipuzkoa.

## IV.- MODELO DE CUMPLIMIENTO Y TRANSPARENCIA

### IV.1.- TRANSPARENCIA

102-16

Las políticas de Katea Legaia son públicas y se encuentran publicadas en la página web de la sociedad ([www.grupokl.com](http://www.grupokl.com)), dentro del apartado de transparencia.

En este apartado se puede consultar,

- Informe anual de transparencia
- Código de conducta
- Política de Igualdad
- Política de Calidad, Prevención y Medio Ambiente
- Compromiso Dirección
- Política de diversidad KL
- Memoria anual

Link de enlace

 <https://grupokl.com/kl-katealegaia/>

### IV.2.- COMPLIANCE

102-16

#### IV.2.1 COMITÉ DE CUMPLIMIENTO

El Comité de Cumplimiento de KATEA LEGAIA está compuesto por las siguientes personas:  
Jaione Zubizarreta, en su condición de Responsable de Recursos Humanos.  
Miguel Ángel Navaridas, en su condición de Responsable Financiero de la Sociedad.  
Iñaki Iraola, en su condición de responsable Técnico Industrial.  
Pablo Nuñez, en su condición de Director General de la Sociedad que actúa como Coordinador del Comité.

La duración del mandato de los miembros del Comité de Cumplimiento es indefinida, de conformidad con el Artículo 7.5 del Reglamento del Comité.

El Comité de Cumplimiento se ha reunido 4 veces en el año 2025, en fechas del 03/02/25, 07/07/25, 10/11/25 y 9/12/25. En reunión que se mantendrá el día 30/03/25 se emite el informe anual de cumplimiento que se presentará en la próxima reunión del Consejo de Administración a celebrar en abril..

En dichas reuniones se repasa el Programa de Cumplimiento que se enmarca en el seno de la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, que entró en vigor con fecha 1 de julio del 2015, y que ha consolidado la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

De conformidad con el Artículo 12 del Reglamento del Comité, el Comité de Cumplimiento tiene como principales funciones las siguientes:

**Función proactiva:** La implantación de medidas de supervisión, y verificación del Programa de Cumplimiento de KL katealegaia.

**Función reactiva:** La respuesta ante Áreas de Mejoras e Incumplimientos detectados.

Las principales acciones realizadas por el Comité en 2025 han sido,

- Cierre del proceso de elaboración Informe EINF 2024.
- Activación del canal de denuncias (ético) en la web de Katea Legaia. Comprobación periódica de funcionamiento.
- Presentación de la Memoria PRL al Comité Intercentros. Desarrollo de la metodología de Evaluación de Riesgos Psicosociales.
- Actuaciones Ciberseguridad.
  - Vigilancia NIS2. A fecha de este informe está pendiente de publicarse la norma y el reglamento.
  - Se ha desplegado el servicio MDR de Sophos para la monitorización externa de los servidores y hardware existente en la red de la empresa, con la finalidad de proteger la misma y realizar actuaciones preventivas de ataques externos de ciberseguridad.
  - Se ha procedido con el cambio y mejora de los servidores centrales que dan servicio a toda la organización.
  - A inicios del año 2026 se ha realizado una prueba práctica del plan de contingencias de los servidores centrales (plan DR disaster recovery), Este plan garantiza el uso por parte de la organización de los servicios informáticos y de comunicaciones desde el backup de servidores de KL Zarautz en el caso de que los servidores de KL Hernani queden inhabilitados. La prueba se ha realizado con total éxito.
- Se ha planificado la formación en materia de compliance, LOPD, ciberseguridad y ODS. Dichas formaciones se realizarán a lo largo del año 2026.
- En 2026 se actualizará el protocolo de subvenciones.

No ha habido comunicaciones a través del Canal Ético y tampoco se constata que se hayan producido situaciones de Conflicto.

## IV.2.2 CÓDIGO DE CONDUCTA KL

El código de conducta de la empresa se actualizó en el año 2022 y está publicado en la página web.

Link de enlace

<https://grupokl.com/kl-katealegaia/>

## IV.2.3 MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Con fecha 27 de octubre de 2017 se aprueba el manual de prevención de delitos dentro del programa de cumplimiento.

Los objetivos que persigue son

- Eximir, o al menos atenuar la responsabilidad penal de Katea Legaia.
- Promover la cultura ética empresarial en la empresa.
- Evitar incumplimientos e irregularidades normativas.
- Optimizar procesos de gestión de la empresa.

Con el programa de cumplimiento se pretende dar un paso más en el compromiso de mejora continua de la empresa para situarse en los más altos estándares en materia de integridad y profesionalidad en el desempeño de la actividad.

Se crea el Comité de Cumplimiento como órgano de seguimiento. Y un canal ético donde las personas pueden trasladar sus denuncias de forma anónima.

## IV.2.4 CADENA DE SUMINISTROS (SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES)

102-09

El código de conducta de KL en su apartado 2 "**relaciones con terceros y cuidado de la imagen de KL**" establece que "todas las personas deberán aplicar en los procesos en relación con **proveedores**, personas asociadas y clientes criterios de calidad y sostenibilidad, adecuando siempre en defensa de los intereses de KL. Asimismo cuidarán preservar la imagen y la reputación de la empresa en todas sus actuaciones profesionales.

Katea Legaia tiene un procedimiento de compras y aprovisionamientos donde se establece por escrito la política de actuación con proveedores.

En el procedimiento se desarrolla la forma de proceder en los siguientes ámbitos,

- **Gestión previa de necesidades de compra y aprovisionamiento.** Define las gestiones previas a realizar en la implantación de una gestión de aprovisionamientos como son el alta de clientes y proveedores, el alta de artículos y su tipología, etc.
- **Detección de necesidad de aprovisionamiento** Define las diferentes opciones de carga las necesidades, el lanzamiento del MRP, realización de los pedidos de compra y su seguimiento de entrega.
- **Gestión de almacenes.** Define como realizar la recepción de los materiales, la operativa a seguir en el caso de aceptar o rechazar el material y como realizar las entradas y salidas de material desde el almacén.
- **Consulta de almacenes y cierres mensuales.** Define las distintas opciones de consultas de almacén, consultas de lotes, consultas de valoración de almacén, registrar los datos tras inventarios, realización de cierre mensual y su respectivo informe.
- **Actualización de condiciones de compra** Define como realizar la actualización de tarifas tanto de cliente como proveedor y como realizar el seguimiento de costes una vez realizadas estas actualizaciones

## IV.2.5 MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALS

102-16

Con fecha 18 de febrero de 2018 Katea Legaia aprueba **el manual de gestión de los recursos financieros**. El objeto de este documento es disponer de un modelo de gestión de recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben de ser prevenidos, evitando la mala gestión que facilite la comisión de delitos de índole económica.

Los controles de los recursos financieros principalmente son los siguientes:

- Controles sobre la contabilidad
- Cuentas anuales
- Procedimiento de utilización de caja
- Procedimiento de liquidaciones de gasto
- Procedimiento de pago de impuestos
- Procedimiento de pagos y cobros

- Procedimiento para la prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

Adicionalmente añadir que,

- ❖ Katea Legaia no ha recibido donaciones en los años 2024 y 2025.
- ❖ Se auditan las cuentas contables de forma anual
- ❖ Se controlan que todos los pagos y cobros están soportados por documentos-facturas validadas previamente por persona autorizada en la organización.
- ❖ No se reciben cobros en metálico.
- ❖ El importe máximo de la caja es de 150 euros. No realizándose pagos en metálico de importe superior.
- ❖ Está acotado a dos el número de personas con poderes en las cuentas corrientes de las entidades financieras para poder hacer pagos en nombre de la empresa.

## V.- OTRA INFORMACIÓN

### V.1.- CONTACTOS

[102-53](#)

Para cualquier cuestión general sobre el informe, puede dirigirse a:  
[manavaridas@grupokl.com](mailto:manavaridas@grupokl.com)

### V.2.- VERIFICACIÓN EXTERNA

[102-56](#)

Desde Dirección General, se decide solicitar la verificación externa del informe de sostenibilidad de la organización a los auditores oficiales de la compañía. Una vez realizada la verificación de forma externa por los auditores de la compañía GAYCA AUDITORES S.L. se adjuntará como un Anexo al presente informe publicándose posteriormente en la web de la sociedad.

## V.3.- ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

102-55

DESCRIPCIÓN	ESTANDARES GRI RELACIONADOS	UBICACIÓN
<b>INFORMACION DE PARTIDA</b>	<b>102-54:</b> Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	
<b>ALCANCE Y LIMITES</b>	<b>102-48:</b> Reexpresión de la información <b>102-49:</b> Cambios en la elaboración de informes <b>102-50:</b> Periodo objeto del informe <b>102-51:</b> Fecha del último informe <b>102-52:</b> Ciclo de elaboración de informes	1
<b>I.- INFORMACION GENERAL</b>		
<b>I.1- ENTIDAD</b>		
<b>I.1.1 INFORMACION DE LA ORGANIZACIÓN</b>		
Propósito y finalidad de KL	<b>102-02:</b> Actividades, marcas, productos y servicios <b>102-14:</b> Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma <b>102-16:</b> Valores, principios, estándares y normas de conducta	2
Servicios que presta KL a personas con discapacidad	<b>102-02:</b> Actividades, marcas, productos y servicios	3
Ubicación	<b>102-03:</b> Ubicación de la sede <b>102-04:</b> Ubicación de las operaciones <b>102-06:</b> Mercados servidos	4
Actividades desarrolladas	<b>102-02:</b> Actividades, marcas, productos y servicios <b>102-06:</b> Mercados servidos	5
<b>I.1.2 ESTRUCTURA LEGAL</b>	<b>102-01:</b> Nombre de la organización <b>102-05:</b> Propiedad y forma jurídica	6
<b>I.1.3 SOCIOS, ESTRUCTURA DE GOBERNANZA Y ORGANIGRAMA</b>		
Socios	<b>102-05:</b> Propiedad y forma jurídica	16
Estructura de gobernanza.	<b>102-14:</b> Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma <b>102-18:</b> Estructura de gobernanza	17
Organigrama	<b>102-14:</b> Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma	18
<b>I.1.4 VALOR SOCIAL</b>	<b>102-14:</b> Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma	19
<b>I.1.5 PROPUESTA DE VALOR</b>	<b>102-16:</b> Valores, principios, estándares y normas de conducta	21
<b>I.1.6 GRUPOS DE INTERÉS, PRINCIPIOS DE REPORTE Y MATERIALIDAD</b>	<b>102-40:</b> Lista de grupos de interés <b>102-42:</b> Identificación y selección de grupos de interés <b>102-43:</b> Enfoque para la participación de los grupos de interés <b>102-44:</b> Temas y preocupaciones clave mencionados <b>102-46:</b> Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema <b>102-47:</b> Lista de temas materiales	22
<b>I.2.- AÑO 2024</b>		
<b>I.2.1. DATOS ECONÓMICOS AÑO 2024</b>	<b>201-01:</b> Valor económico directo generado y distribuido	25
<b>I.2.2. MEMORIA ANUAL</b>	<b>102-10:</b> Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro <b>201-01:</b> Valor económico directo generado y distribuido	27
<b>I.2.3 INFORMACIÓN FISCAL</b>	<b>201-01:</b> Valor económico directo generado y distribuido	38
<b>I.2.4 SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS 2024</b>	<b>201-4:</b> Asistencia financiera recibida del Gobierno	35

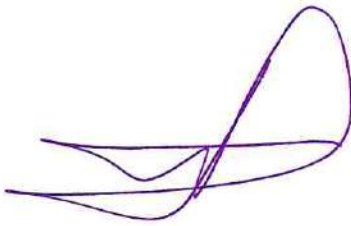


DESCRIPCIÓN	ESTANDARES GRI RELACIONADOS	UBICACIÓN
<b>II.- INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>		
<b>II.1.- OCUPACIÓN Y EMPLEO</b>	<b>102-07:</b> Tamaño de la organización <b>102-8:</b> Información sobre empleados y otros trabajadores <b>102-08:</b> Información sobre empleados y otros trabajadores <b>401-01:</b> Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal <b>405-01:</b> Diversidad en órganos de gobierno y empleados	<b>39</b>
<b>II.2.- RELACIONES SOCIALES</b>	<b>102-18:</b> Estructura de gobernanza <b>102-41:</b> Acuerdos de negociación colectiva <b>102-43:</b> Enfoque para la participación de los grupos de interés <b>403-01:</b> Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	<b>44</b>
<b>II.2.3 FORMACIÓN</b>	<b>404-02:</b> Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	<b>46</b>
<b>II.2.4 PROGRAMAS EMPLEABILIDAD</b>	<b>404-01:</b> Media de horas de formación al año por empleado <b>404-02:</b> Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	<b>47</b>
<b>II.2.5 BUENAS PRÁCTICAS</b>	<b>403-07:</b> Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados	<b>53</b>
<b>II.2.6 IGUALDAD</b>		
Plan de igualdad KL 2022-2024	<b>406:</b> No discriminación	<b>57</b>
Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	<b>406:</b> No discriminación	<b>58</b>
Actuaciones en fomento de la diversidad	<b>406:</b> No discriminación	<b>58</b>
Brecha salarial	<b>405-01:</b> Diversidad en órganos de gobierno y empleados	<b>60</b>
<b>III.- SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD</b>		
<b>III.1.- SALUD Y SEGURIDAD</b>	<b>103-02:</b> El enfoque de gestión y sus componentes <b>403-01:</b> Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo <b>403-2:</b> Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes <b>403-03:</b> Servicios de salud en el trabajo <b>403-04:</b> Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo <b>403-05:</b> Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo <b>403-06:</b> Fomento de la salud de los trabajadores <b>403-07:</b> Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados <b>403-09:</b> Lesiones por accidente laboral <b>403-10:</b> Dolencias y enfermedades laborales	<b>62</b>
<b>III.1.6 ENVEJECIMIENTO Y DETERIORO EVOLUTIVO</b>	<b>404-02:</b> Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	<b>69</b>
<b>III.2.- SOSTENIBILIDAD</b>		
<b>III.2.1 POLÍTICAS DE PREVENCIÓN, CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE</b>	<b>102-11:</b> Principio o enfoque de precaución <b>102-12:</b> Iniciativas externas	<b>71</b>
<b>III.2.2 ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES</b>	<b>102-12:</b> Iniciativas externas <b>102-13:</b> Afiliación a asociaciones	<b>77</b>

DESCRIPCIÓN	ESTANDARES GRI RELACIONADOS	UBICACIÓN
<b>IV.- MODELO DE CUMPLIMIENTO Y TRANSPARENCIA</b>		
IV.1.- TRANSPARENCIA	102-16: Valores, principios, estándares y normas de conducta	78
IV.2.- COMPLIANCE	102-16: Valores, principios, estándares y normas de conducta	78
IV.2.4 CADENA DE SUMINISTROS	102-09: Cadena de suministro	80
IV.2.5 MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALES	102-16: Valores, principios, estándares y normas de conducta	81
<b>V.- OTRA INFORMACIÓN</b>		
V.1.- CONTACTOS	102-53: Punto de contacto para preguntas sobre el informe	82
VII.2.- VERIFICACION EXTERNA	102-56: Verificación externa	82
VII.3.- INDICE CONTENIDOS GRI	102-55: Índice de contenidos GRI	83

En cumplimiento de lo dispuesto por la legislación vigente, con fecha 20 de febrero de 2026, los Administradores de KATEA-LEGAIA, S.L.L. han formulado el INFORME DE SOSTENIBILIDAD del ejercicio 2025, que se compone de 90 hojas, referenciadas con la numeración 1 a 90, firmando todos y cada uno de los señores Consejeros de la Sociedad, cuyos nombre y apellidos constan a continuación:

**Firmas del  
Consejo de Administración**

	
<p><b>Dña. Mertxe Sánchez Hernández</b></p>	<p><b>D. Josu Insausti Aldasoro</b></p>
	
<p><b>Dña. María José Soto Aller</b></p>	<p><b>Dña. Maite Peña López</b></p>
	
<p><b>Dña. Maite Rodríguez Lekue</b></p>	<p><b>Ilunion Servicios Industriales de Catalunya, S.L.</b></p>

	
<b>Dña Lore Suarez Linazasoro</b>	<b>D. Diego Bravo Barquilla</b>
	
<b>Gureak Lanean, S.A.</b>	<b>Itunion Emprende, S.L.</b>

