



---

Carta del presidente

---

Introducción del director general

---

Situación ante el COVID-19

---

Observatorio de la afectación  
del COVID-19 en las empresas

---

Empresa - Persona / Pertsona -Enpresa

---

La organización

---

Base social

---

Comunicación, eventos y relaciones  
institucionales

---

Relaciones laborales y negociación colectiva

---

Empleo y formación

---

Innovación y ayudas

---

Estudios económicos

---

Sectores

se

# MEMORIA 2020-2021 TXOSTENA





## Carta del presidente

### Introducción del director general

### Situación ante el COVID-19

### Observatorio de la afectación del COVID-19 en las empresas

### Empresa - Persona / Pertsona -Enpresa

### La organización

### Base social

### Comunicación, eventos y relaciones institucionales

### Relaciones laborales y negociación colectiva

### Empleo y formación

### Innovación y ayudas

### Estudios económicos

### Sectores

## CARTA DEL PRESIDENTE

Cuando el pasado año escribí esta misma carta para encabezar la Memoria del ejercicio, confiaba en que fuera la última en la que tuviera que comenzar mi redacción haciendo alusión a la gravísima situación sanitaria que padecemos. Desgraciadamente, la realidad es tozuda, y por segundo año consecutivo toca iniciar este repaso a lo acontecido recordando los dramáticos efectos de la pandemia.

Tenemos depositada nuestra confianza y esperanza en la campaña de vacunación, una herramienta imprescindible cuyo ritmo está estrechamente vinculado a nuestra recuperación económica. Así se lo hemos recordado a las instituciones públicas, con el anhelo compartido por toda la sociedad alavesa para que la inmunización ante el Covid-19 devuelva nuestras empresas a la privilegiada posición de mercado que con tanto esfuerzo y arrojo demostrado durante décadas habían logrado.

La comunicación constante con las empresas, a través de nuestro Observatorio de afectación, augura aún un largo camino para retomar la posición en la que nos encontrábamos en aquel cada vez más lejano marzo de 2020, pero los pasos firmes que estamos dando no dejan lugar a dudas del éxito de nuestra misión.

La historia de SEA, que como sabéis acumula más de cuatro décadas, se caracteriza por un crecimiento continuo y una incesante adaptación a los nuevos tiempos y nuevas realidades, sean las que sean. El último periodo no ha sido una excepción. Pese a los severos reveses que hemos padecido, las empresas han vuelto a depositar la confianza en nuestro trabajo, con la firme convicción de que la única manera de salir de ésta es estar juntos y demostrar la eficacia del trabajo conjunto. Por eso agradezco públicamente esta nueva muestra de apoyo que hemos visto ratificada con un aumento de asociadas y asociados en uno de los años más difíciles que nos ha tocado vivir.

Las empresas alavesas sabéis que en SEA tenéis un apoyo y el asesoramiento necesario para hacer frente a las situaciones más adversas que podamos encontrarnos. Y así ha sido en esta última

crisis y así fue en las que hemos tenido que lidiar con anterioridad, crisis de diferentes características y origen, pero crisis todas ellas que hemos sabido combatir.

Siempre hemos sabido adaptarnos a un mercado cambiante y a las necesidades que nos demandaban las empresas. Esta última década en la que me ha tocado presidir SEA no ha sido una excepción, sino todo lo contrario. Desde que asumí el liderazgo de esta organización empresarial mi principal objetivo ha sido dar respuesta a los planteamientos de los empresarios y de las empresarias ante los numerosos obstáculos que nos hemos ido encontrando por el camino. Y lo hemos podido hacer gracias al trabajo conjunto, a la suma de esfuerzos que siempre han demostrado las empresas alavesas.

Nuestro primer objetivo es que todos los que entramos en la crisis derivada del Covid salgamos juntos de la misma y lo antes posible. Vamos a poner todo nuestro saber y empeño en que nadie se quede por el camino; vamos a resistir todos juntos para poder reactivar lo antes posible. Para ello resulta fundamental situar a las personas en el centro, son el núcleo de nuestras empresas. Solo así podremos reforzar la competitividad de nuestra red empresarial y potenciar la colaboración público-privada en beneficio de nuestro territorio, dos de los principales retos a los que nos enfrentamos.

Y no me queda ninguna duda de que, entre todos, lo vamos a conseguir.

Pascal Gómez  
Presidente

## PRESIDENTEAREN GUTUNA

*Joan den urtean gutun hau bera idatzi nuenean ekitaldiko Memoriari hasiera emateko, pairatzen ari garen osasun-egoera oso larria aipatu nuen, eta espero nuen azken aldia izango zela pandemiari buruz idazten hasi behar izatea. Zoritxarrez, errealitatea setatsua da, eta bigarren urtez jarraian gertatutakoaren errebasoa egiten hasi behar dugu, pandemiaren ondorio dramatikoak zein izan diren gogoratzuz.*

*Txertaketa-kanpainan konfiantza eta itxaropena dugu, ezinbesteko tresna baita, eta haren erritmoa estu-estu lotuta dago gure susperraldi ekonomikoarekin. Hala gogorarazi diegu erakunde publikoei, Arabako gizarte osoak nahi baitu Covid-19arekiko immunizazioak gure enpresak itzul ditzan hamarkadatan zehar hainbeste adore eta ahalegin egin ondoren lortu zuten merkatu-posizio pribilegiatura.*

*Enprekin izandako komunikazio etengabeak, gure eragin-behatokiaren bidez, bide luzea iragartzen du oraindik ere, 2020ko martxo aurretik geneukan egoerara –zeina geroz eta urrunago geratzen ari den– itzultzeko. Hala ere, ematen ari garen urrats irmoek ez diote zalantzarako lekurik uzten gure misioaren arrakastari.*

*SEAKo historiak, dakizue ez lau hamarkada baino gehiago ditu, etengabeko hazkundera eta garai eta errealitate berrietara –direnak direla– etengabe egokitzea ditu ezaugarritzat. Azken aldia ez da salbuespena izan. Nahiz eta kalte handiak izan ditugun, enpresek berriro ere konfiantza jarri dute gure lanean, sinetsita baitaude egoera honetatik ateratzeko modu bakarra elkarrekin egotea eta batera egindako lanaren eraginkortasuna erakustea dela. Horregatik, publikoki eskertzen dut berriro erakutsi duzuen babesa, bizi dugun urterik zailenetako batean*

*elkartekideen kopurua handituz berretsi duguna.*

*Arabako enpresek badakizue SEAKen duzuela behar duzuen babesa eta aholkularitza, suerta daitezkeen aurkako egoerei aurre egiteko. Eta horrela izan da azken krisi honetan, baita aurretik ere aurre egin behar izan dugunetan, ezaugarri eta jatorri desberdineko krisialdietan. Hala ere, krisi horiei guztiei aurre egiten jakin dugu.*

*Beti jakin izan dugu aldakorra den merkatura eta enpresek eskatzen zizkiguten beharretara egokitzen. SEAKo buru izan naizen azken hamarkada hau ez da salbuespena izan, guztiz kontrakoa baizik. Enpresa-erakunde honen lidergoa hartu nuenetik, nire helburu nagusia enpresaburuen planteamenduei erantzutea izan da, bidean aurkitu ditugun oztopo anitzen aurrean. Eta batera egindako lanari esker egin ahal izan dugu, Arabako enpresek betidanik erakutsi duten ahaleginen batuketari esker.*

*Gure lehen helburua da Coviden ondoriozko krisian sartu ginen guztiok elkarrekin ateratzea, ahalik eta lasterren. Gure jakintza eta ahalegin guztiak egingo ditugu inor bidean gera ez dadin; denok batera egingo diegu aurre, ahalik eta lasterren suspertu ahal izateko. Horretarako, funtsezkoa da pertsonak erdigunean jartzea, horiek baitira gure enpresen muina. Horrela bakarrik indartu ahal izango dugu gure enpresa-sarearen lehiakortasuna, eta lankidetzaren publiko-privatua sustatu ahal izango dugu gure lurraldearen mesedetan, horiek baitira aurre egin behar diegun erronka nagusietako bi.*

*Eta ez dut zalantzarik denon artean lortuko dugula.*

Pascal Gómez  
SEAKo presidentea





Carta del presidente

Introducción del director general

Situación ante el COVID-19

Observatorio de la afectación del COVID-19 en las empresas

Empresa - Persona / Pertsona -Enpresa

La organización

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Relaciones laborales y negociación colectiva

Empleo y formación

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores

## INTRODUCCIÓN

La intensidad de las sucesivas olas del Covid y las restricciones asociadas a las mismas, no solo en el ámbito local sino en toda Europa, han debilitado la actividad económica y la demanda al inicio de 2021. Y aunque se espera que los datos a lo largo del año sean mejores debido a las menores limitaciones a la movilidad y a la actividad en algunos sectores, este inicio de año ha llevado a contener las expectativas de recuperación y a alejarla de los niveles del PIB de 2019 hasta 2023. El retraso en la recuperación de la economía y la duración de la crisis ha llevado a que fíemos todas nuestras cartas en esta partida a dos elementos. El primero es el sanitario, no olvidemos la estrecha vinculación de la crisis económica y la sanitaria, por lo que confiemos en que las dudas sobre la seguridad de las vacunas se disipen y la vacunación alcance el ritmo deseado, de tal forma que cuanto antes consigamos la inmunidad de rebaño. Y el otro elemento son los estímulos económicos, los famosos 140.000 millones correspondientes a las ayudas que recibiremos de la Unión Europea.

De estas ayudas llevamos hablando muchos meses, pero sin avanzar demasiado. De momento, bajo el eslogan EspañaPuede se han incluido en los PGE de este año 27.000 millones en 4 ejes, 10 políticas palanca y 30 componentes para configurar el famoso Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la economía española. Más allá de esta información, desconocemos los objetivos, los plazos, si participan o no las Comunidades Autónomas o si llegará dinero a las Pymes. Eso sí, somos conscientes de que el dinero no llegará hasta el segundo semestre en el mejor de los casos y que en el caso concreto de Euskadi tenemos una serie de proyectos que podrán o no tener encaje en los requerimientos estatales y europeos.

Y mientras tanto, y ya en el terreno de lo micro, las empresas siguen peleando con carácter general con caídas de facturación medias del 25% en 2020 y del 15% en lo que llevamos de 2021, ocultando estas medias situaciones dramáticas de sectores y empresas con caídas por encima del 50% en ambos casos. A todo esto tenemos que añadir cifras récord de absentismo laboral y encarecimiento desproporcionado de los precios de las materias primas. Y aunque contamos con un tejido empresarial absolutamente comprometido en el que, según los datos del Observatorio de afectación del Covid de SEA, prácticamente no llegan al 2% las empresas que se están planteando el concurso de acreedores, es cierto que estos planes de ayudas llegan tarde para muchos.

En este sentido, Confebask desveló que en el último año en Euskadi han echado el cierre la friolera de 1.469 empresas; 1.469 ilusiones, 1.469 dramas multiplicados por un buen número de personas afectadas, para las que cualquier tipo de ayuda ya llega tarde. Esas casi 1.500 empresas cerradas suponen el 2,5% del total de las empresas vascas, que se dice pronto, tirando por tierra prácticamente 6 años de generación de empresas.

Para SEA Empresas Alavesas como organización la fecha del 14 de marzo del año pasado marcó un antes y un después en nuestro funcionamiento como organización y si bien desde hacía ya unas semanas antes estábamos preocupados por lo que venía, desde ese mismo día la organización se volcó en cuerpo y alma y sin descanso. Y aunque muchos han sido los frentes e ingente el trabajo durante este

largo e intenso año, nos hemos multiplicado para acompañar a nuestras empresas en la situación que se avecinaba trabajando en los siguientes ámbitos:

- Seguimiento: hemos realizado informes mensuales para conocer en tiempo real la situación de nuestras empresas.
- Información: hemos mantenido puntualmente informadas a las empresas de toda la legislación al respecto.
- Laboral: hemos acompañado a las empresas en la solicitud, seguimiento y situación de los ERTes.
- Financiación: hemos difundido y vigilado el funcionamiento de las líneas de financiación de Elkargi e ICO y sus aplazamientos.
- Representación Institucional: hemos mantenido comunicación permanente con todas las instituciones públicas con el fin de proponer medidas y programas de ayudas focalizados en los diferentes sectores de actividad.

En definitiva, hemos orientado SEA Empresas Alavesas a un único objetivo, el mantenimiento del tejido empresarial y el empleo en nuestro territorio bajo el eslogan de “Resistir para luego Reactivar”. Y tengo que decir que nos sentimos muy agradecidos a las empresas alavesas que, además de incrementar su adhesión a SEA de manera importante en este periodo, han valorado mejor que nunca nuestros servicios en la encuesta de satisfacción. ¡Gracias!

Juan Ugarte

Director general de SEA Empresas Alavesas



## SARRERA

*Coviden ondoz ondoko olatuen intentsitateak eta horiei lotutako murrizketek –tokiko eremuan ez ezik, Europa osoan ere– jarduera ekonomikoa eta eskaria ahuldu dute 2021. urtearen hasieran. Urte osoko datuak hobeak izatea espero bada ere, sektore batzuetako mugikortasunaren eta jardueraren mugak txikiagoak direlako, urtearen hasiera honek susperraldi-itxaropenei eustea eta 2019tik 2023ra bitarteko BPGren mailetatik urruntzea ekarri du. Ekonomiaren susperraldiaren atzerapenak eta krisiaren iraupenak gure karta guztiak, partida honetan, bi elementutan jarri ditu. Lehenengoa osasun-arloa da, ez dezagun ahaztu krisi ekonomikoa eta osasun-krisiaren lotura estua; beraz, espero dugu txertoen segurtasunari buruzko zailtzak uxatuko direla eta txertaketak behar duen erritmoa hartuko duela, talde-immunitatea lehenbailehen lortzeko. Eta beste elementua pizgarri ekonomikoak dira, Europar Batasunetik jasoko ditugun diru-laguntzei dagozkien 140.000 milioi ospetsuak.*

*Laguntza horiei buruz hilabete asko daramatzagu hitz egiten, baina ia ez dugu aurrerapenik egin. Oraingoan, Espainiak Ahal du esloganaren pean, aurtengo Estatuko Aurrekontu Orokorretan 27.000 milioi sartu dira 4 ardatzetan, 10 palanka politikatan eta 30 osagarritan, Espainiako ekonomiaren Berreskuratze, Eraldaketa eta Erresilientzia Plan ospetsua eratzeko. Informazio horretatik harago, ez dakigu helburuak eta epeak zein diren, autonomia-erkidegoek parte hartzen duten ala ez, edo ETEetara dirurik iritsiko den. Hori bai, badakigu dirua ez dela bigarren seihilekora arte iritsiko kasurik onenean, eta Euskadiren kasuan, Estatuko eta Europako eskakizunekin bat etor daitezkeen –edo ez daitezkeen– zenbait proiektu ditugula.*

*Bitartean, mikro arloari dagokionez, enpresek, oro har, borrokan jarraitzen dute, 2020an % 25eko batez besteko fakturazio-beherakadarekin, eta 2021 hasi denetik orain arte, berriz, % 15ekoarekin. Hala, sektore eta enpresen batez besteko egoera dramatiko horiek ezkutatatu egin dira, eta bi kasuetan % 50etik gorako beherakadak izan dira. Horri guztiari laneko absentismoaren eta lehengaien prezioen neurrigabeko garestitzearen zifra errekorra gehitu behar diogu. Enpresa-sare guztiz konprometitua badugu ere, SEAko Covid eragin-behatokiaren datuen arabera, hartzekodunen konkurtsoa planteatzen ari diren enpresak ia ez dira % 2ra iristen.*

*Egia da laguntza-plan horiek berandu iristen direla askorentzat.*

*Ildo horretan, Confebask azaldu zuen azken urtean 1.469 enpresa itxi dituztela Euskadin; 1.469 ilusio, 1.469 drama kaltetutako pertsona kopuru handi batekin biderkatuta, izan ere, edozein laguntza mota berandu iristen da. Itxitako ia 1.500 enpresa horiek EAeko enpresa guztien % 2,5 dira, azkar esaten da, baina ia 6 urteko enpresa-sortzea pikutara bidali da.*

*SEA Arabako enpresentzat, iazko martxoaren 14ko datak, iragana eta geroa markatu ditu erakunde gisa genuen funtzionamenduan, eta duela aste batzuk zetorrenagatik kezkatuta bageunden ere, egun horretatik bertatik erakunde gorputz eta arima murgildu zen, atsedetik hartu gabe. Eta urte luze eta gogor honetan lan eskerga eta fronte ugari izan diren arren, biderkatu egin gara zetorren egoeraren ondorioz gure enpresei laguntzeko, hurrengo arloetan lan eginez:*

- *Jarraipena: hileroko txostenak egin ditugu gure enpresen egoera denbora errealean ezagutzeko.*

*Informazioa: enpresei unean-unean eman diegu dagokien arloari buruzko legeriaren berri.*

- *Laborala: enpresei lagundu egin diegu Aldi Baterako Enplegu Erregulazioko Espedienteen (ABEEE) eskaeran, jarraipenean eta egoeran.*

- *Finantzaketa: Elkargiren eta Kreditu Ofizialeko Institutuaren (ICO) finantzaketa-lerroen funtzionamendua zabaldu eta zaindu egin ditugu, baita horien atzerapenak ere.*

- *Ordezkaritza instituzionala: etengabeko komunikazioa izan dugu erakunde publiko guztiekin, jarduera-sektore desberdinetan ardatzutako neurriak eta laguntza-programak proposatzeko.*

*Azken batean, SEA Arabako Enpresak helburu bakarrera bideratu ditugu, gure lurraldean enpresa-sarea eta enplegua mantentzera, Aurre egin, gero suspertzeko esloganaren pean. Eta esan beharra dut oso eskertuta sentitzen garela Arabako enpresek; izan ere, aldi honetan SEAra enpresa asko atxikitzeaz gain, inoiz baino hobeto baloratu dituzte gure zerbitzuak gogobetetze-inkestan. Eskerrik asko!*

Juan Ugarte

SEAko zuzendari nagusia

---

Carta del presidente

---

Introducción del director general

---

Situación ante el COVID-19

---

Observatorio de la afectación del COVID-19 en las empresas

---

Empresa - Persona / Pertsona -Enpresa

---

La organización

---

Base social

---

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

---

Relaciones laborales y negociación colectiva

---

Empleo y formación

---

Innovación y ayudas

---

Estudios económicos

---

Sectores



## SITUACIÓN ANTE EL COVID-19

Desde el mismo instante en que el Covid-19 hizo acto de presencia en nuestras vidas, SEA tomó la determinación de combatir la incertidumbre generada por este virus con un flujo de información constante que aportara luz sobre las sombras de la pandemia. A través de una cascada de boletines, las empresas han conocido las diferentes medidas restrictivas impuestas por las instituciones, así como las alternativas a su alcance para paliarlas. Decretos, resoluciones judiciales, ayudas, talleres, jornadas y un amplio abanico temático han trufado estos envíos en el último año. Y, como novedad, los asociados y asociadas han tenido y tienen la oportunidad de consultarlos todos, tanto a tiempo real en los envíos casi diarios que reciben en sus cuentas de correo electrónico, como a posteriori en el espacio creado para tal fin en la web: sea.es.

Este apartado de la Memoria 2020-2021 es, a su vez, una puerta abierta a esta información, circulares que día a día siguen incrementándose y cuyas nuevas incorporaciones también quedarán albergadas en este espacio.



IR AL APARTADO  
«SITUACION ANTE  
EL COVID»

# Observatorio de la afectación del Covid-19 en las empresas

Como muestra de la comunicación interactiva que impera en SEA, las empresas de Álava no solo han recibido cumplida información de todo lo que acontece en los diferentes niveles de la escena económica y sectorial, sino que han participado en la confección de una foto real de la situación aportando sus datos. Fruto de esta colaboración surgió al inicio de la pandemia una herramienta bautizada como Observatorio de la afectación del Covid-19 en las empresas; en definitiva, una encuesta para conocer con exactitud la situación del tejido empresarial como consecuencia del Covid, tanto desde un punto de vista de impacto laboral como económico.

Ya son 18 los números que ha cumplido el Observatorio y todos ellos, además de los que se realizarán en el futuro, están a disposición de las empresas.

En los siguientes enlaces aparece detallada la información facilitada por cada uno de los sectores:

- Informe • 9 de abril de 2021
- Informe • 22-28 de febrero de 2021
- Informe • 18-22 de enero de 2021
- Informe • 02-11 de diciembre de 2020
- Informe • 03-13 de noviembre de 2020
- Informe • 05-16 de octubre de 2020
- Informe • 07-11 de septiembre de 2020
- Informe • 16-19 de junio de 2020
- Informe • 1-5 de junio de 2020
- Informe • 18-22 de mayo de 2020
- Informe • 5-6 de mayo de 2020
- Informe • 21-23 de abril de 2020
- Informe • 14-15 de abril de 2020
- Informe • 6-7 de abril de 2020
- Informe • 1 -2 de abril de 2020
- Informe • 25 de marzo de 2020
- Informe • 17 de marzo de 2020
- Informe • 12 de marzo de 2020



- Carta del presidente
- Introducción del director general
- Situación ante el COVID-19
- Observatorio de la afectación del COVID-19 en las empresas
- Empresa - Persona / Persona - Empresa
- La organización
- Base social
- Comunicación, eventos y relaciones institucionales
- Relaciones laborales y negociación colectiva
- Empleo y formación
- Innovación y ayudas
- Estudios económicos
- Sectores

# 1 EMPRESA-PERSONA PERTSONA-ENPRESA

Carta del presidente

Introducción del director general

Situación ante el COVID-19

Observatorio de la afectación del COVID-19 en las empresas

Empresa - Persona / Pertsona - Enpresa

La organización

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Relaciones laborales y negociación colectiva

Empleo y formación

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



## «Las personas en el centro de atención»

SEA puso en práctica hace unos años una línea estratégica que pretende poner a las personas en el centro de la empresa, un ambicioso y necesario proyecto bautizado como Empresa-Personas/Pertsona-Enpresa que ha quedado definido a través de tres vertientes: Las relaciones laborales en la empresa 4.0, Empresa Saludable y Empresa Igualitaria.

Somos conscientes de que nuestro tejido empresarial está compuesto mayoritariamente por pymes y micropymes, con dificultades para acometer grandes proyectos, pero sí pensamos que es importante para estas empresas acometer iniciativas, aunque sean pequeñas en esta materia. Y hacia estas empresas ha ido enfocado este proyecto.

El primer paso lo dimos a través del nuevo modelo de relaciones laborales, con una parte inicial teórica que completamos con la celebración de jornadas y la elaboración de una herramienta de autoevaluación para que todas las empresas, independientemente de su tamaño, pudieran beneficiarse de las ventajas de esta novedosa práctica.

Con este mismo esquema han llegado los proyectos de Empresa Saludable y Empresa Igualitaria, en ambos casos con la obligada sustitución de los encuentros presenciales por talleres online. En cualquier caso, y haciendo de la necesidad virtud, esta circunstancia ha permitido que todos los interesados en disfrutar de estas jornadas lo hayan podido hacer en director y, de la misma forma, lo puedan seguir haciendo a través del canal de YouTube de SEA Empresas Alavesas, donde han quedado recogidas las intervenciones de todos los protagonistas en ambos proyectos.

Además, las empresas pueden acceder al resto de la información del proyecto global Empresa-Persona/Pertsona-Enpresa mediante el acceso presente en la web de nuestra organización sea.es.

A continuación, detallamos las principales características de cada una de las tres vertientes que componen esta línea estratégica.

## RELACIONES LABORALES EN LA EMPRESA 4.0

SEA Empresas Alavesas prosigue con la labor y encomienda de dar a conocer, promover y difundir los principios básicos de un modelo avanzado de relaciones laborales, moderno y actualizado, que sitúa a las personas en el centro de atención preferente en la empresa, por ser el recurso más valioso y en ocasiones escaso con el que cuentan. El modelo, como ya es sabido, descansa sobre los principios de colaboración entre las personas como premisa necesaria para la competitividad, implicación de las personas a través de la información y transparencia, flexibilidad pactada para lograr la adaptación a un entorno cambiante, estabilidad en el empleo, cualificación permanente para la mejora continua de la empleabilidad, equidad retributiva alineada con los resultados empresariales, y equidad intergeneracional que facilite la promoción del empleo joven.

La situación de propagación y contagio del coronavirus ha condicionado notablemente la continuación del programa de actuaciones previsto para este año, dentro de este importante proyecto empresarial, dado que las jornadas de difusión del modelo están concebidas como encuentros interactivos entre las empresas participantes, en los que se fomenta el debate y la participación de los asistentes a partir del análisis y conocimiento de referentes empresariales concretos y exitosos en la implantación práctica del modelo.

En el segundo semestre de este año, si la evolución de la pandemia lo permite, se programarán de nuevo jornadas de difusión del modelo e itinerarios formativos sobre habilidades y competencias necesarias en un entorno avanzado de relaciones laborales.

A su vez, como forma de acercamiento inicial al modelo, las empresas disponen ya, para su uso y utilización práctica, de la herramienta técnica de autodiagnóstico, a fin de que puedan comenzar su andadura en un proyecto avanzado de cambio realizando su propio diagnóstico de situación.

«Ocuparse de la salud de las personas como un objetivo integrado en la gestión empresarial»

## EMPRESA SALUDABLE

La empresa saludable es aquella que, según define la Organización Mundial de la Salud, integra la promoción de la salud en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, el bienestar de todas las personas empleadas y la sostenibilidad del puesto de trabajo.

En ese sentido, un entorno laboral saludable es aquel en el que se desarrollan políticas dirigidas a proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras desde un enfoque global, que va más allá del entorno físico del trabajo.

El proyecto SEA Empresa Saludable, puesto en marcha en este último año con el apoyo del Gobierno Vasco y de Osalan, pretende dar a conocer a las empresas las claves necesarias para evolucionar de “empresa segura” a “empresa saludable”, y de esa

forma ir más allá del mero cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos y seguridad y salud laboral, para ocuparse y preocuparse de la salud de las personas, como un objetivo integrado en la propia gestión empresarial.

El programa se ha desarrollado mediante el diseño y celebración de 5 talleres prácticos o mesas redondas, en los que se han ofrecido consideraciones teóricas sobre cada una de las materias tratadas, con intervención de expertos en las mismas y de responsables de empresas concretas que ofrecieron su propia experiencia o sus buenas prácticas al respecto.

Con ocasión de la presentación del programa, tuvimos ocasión de elaborar y hacer llegar a las empresas la Guía de Empresa Saludable, sencilla y fácilmente comprensible, en la que se recogen algunos de los beneficios que reporta la condición de empresa saludable, que son fácilmente constatables, e incluso cuantificables en términos económicos: entre otros, la rentabilidad de la inversión en prevención y promoción de la salud, la reducción del absentismo, la mejora de la productividad y de la motivación de los trabajadores, el orgullo de pertenencia a la empresa, o la atracción y retención del talento.



Carta del presidente

Introducción del director general

Situación ante el COVID-19

Observatorio de la afectación del COVID-19 en las empresas

Empresa - Persona / Pertsona -Enpresa

La organización

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Relaciones laborales y negociación colectiva

Empleo y formación

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



Los pilares sobre los que deben descansar las políticas de promoción de la salud en el ámbito empresarial, que fueron objeto de estudio en cada uno de los talleres prácticos celebrados, guardan relación con el ámbito físico del trabajo (observancia absoluta de la normativa en materia de PRL y Seguridad y Salud Laboral), el ambiente psicosocial en el trabajo (prevención de riesgos psicosociales, estrés ansiedad, trastornos de salud mental, salud emocional, etc....), el ámbito de la participación de la empresa en la comunidad, en la sociedad, a la que pertenece; y finalmente, el ámbito de los recursos de la salud (entre los que se incluyen la alimentación saludable, la prevención de adicciones y la promoción de la actividad física).

Esta primera edición del programa se cerró el pasado mes de noviembre con la celebración de la jornada de clausura institucional, la impartición de la ponencia "Empresa Saludable en el siglo XXI, antes y después de la pandemia", a cargo de Dña. Emilia Gómez Pardo, la presentación y puesta en marcha de una herramienta de autodiagnóstico con la que las empresas pueden preevaluar su nivel de implantación del modelo, y la elaboración del Cuaderno de Conclusiones finales del ciclo, que a buen seguro constituye el punto de partida ideal para la programación venidera de nuevas fases del proyecto.



## EMPRESA IGUALITARIA. MÁS IGUALDAD, MÁS COMPETITIVIDAD, CONSTRUYENDO EQUIDAD.

Son diversos los motivos por los que una empresa considera incorporar la igualdad a su organización y/o decide abordar la realización de un plan de igualdad como herramienta de gestión. Los más frecuentes son por imperativo legal, por exigencias de mercado, por estar negociado en el articulado del convenio, para diferenciarse en el mercado y por una mejor gestión de personas, para atraer y retener talento.

Este último enfoque es el que guía el proyecto que SEA Empresas Alavesas ha puesto en marcha en noviembre de 2020, proyecto y modelo que a través de la difusión de unas prácticas y recomendaciones sencillas para las empresas, se apoya en cinco elementos de gestión: la gestión no discriminatoria de personas y equidad retributiva; corresponsabilidad y conciliación; comunicación, como herramienta de participación de la plantilla, y de generación de igualdad; y la aplicación de este enfoque a los servicios y despliegue en los grupos de interés.

El plan de igualdad es una hoja de ruta, con base en el diagnóstico de situación, que permite identificar los puntos fuertes y áreas de mejora de cada organización. De éstas últimas se priorizan los objetivos y acciones que se asumirán en los próximos años. Es un proceso negociado, que conlleva elementos de sensibilización y formación, contraste de datos y visiones de la organización, y en el que la participación de las personas es fundamental.

En esta primera fase de desarrollo del proyecto de SEA Empresa Igualitaria, y a través de cinco encuentros con empresas en jornadas prácticas, donde se han compartido experiencias excelentes en materia de igualdad y recorridos con resultados de empresas que han expuesto su trayectoria en esta materia, se han identificado y compartido los siguientes beneficios que aporta la incorporación de la gestión de la igualdad en la estrategia de las empresas:

- La ventaja competitiva que genera, en la atracción y retención del talento.

« Es un proceso negociado que conlleva elementos de sensibilización y formación, contraste de datos y visiones de la organización, y en el que la participación de las personas es fundamental »

- La mejora del bienestar de la plantilla, y con ello, un mayor compromiso y productividad personal.
- El aporte de soluciones innovadoras de los equipos mixtos, dado que la diversidad permite afrontar mejor los desafíos actuales de las empresas.
- El impacto positivo en la cuenta de resultados, ligado a una mayor proporción de mujeres en posiciones de liderazgo.
- El aporte de coherencia y compromiso con la sociedad en la que opera la empresa, al responder a la demanda social de igualdad.
- Se convierte en criterio de reputación de la empresa, para la captación de nuevos mercados/clientes.
- La generación de beneficio mutuo en las relaciones con diferentes grupos de interés.
- Permitir acceder a mercados de financiación pública con el desarrollo de las Cláusulas Sociales de Género.

# 2 LA ORGANIZACIÓN

Carta del presidente

Introducción del director general

Situación ante el COVID-19

Observatorio de la afectación del COVID-19 en las empresas

Empresa - Persona / Pertsona -Enpresa

La organización

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

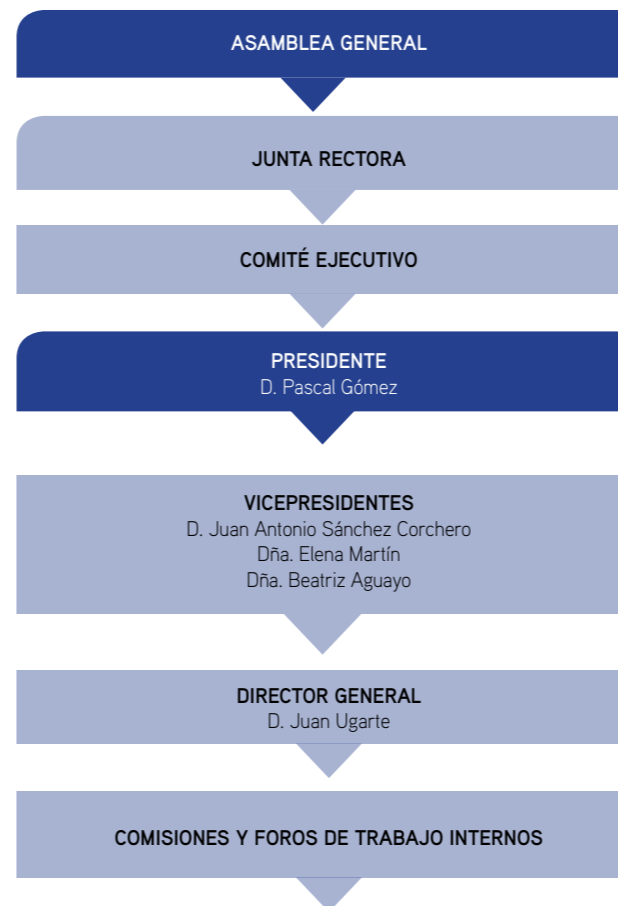
Relaciones laborales y negociación colectiva

Empleo y formación

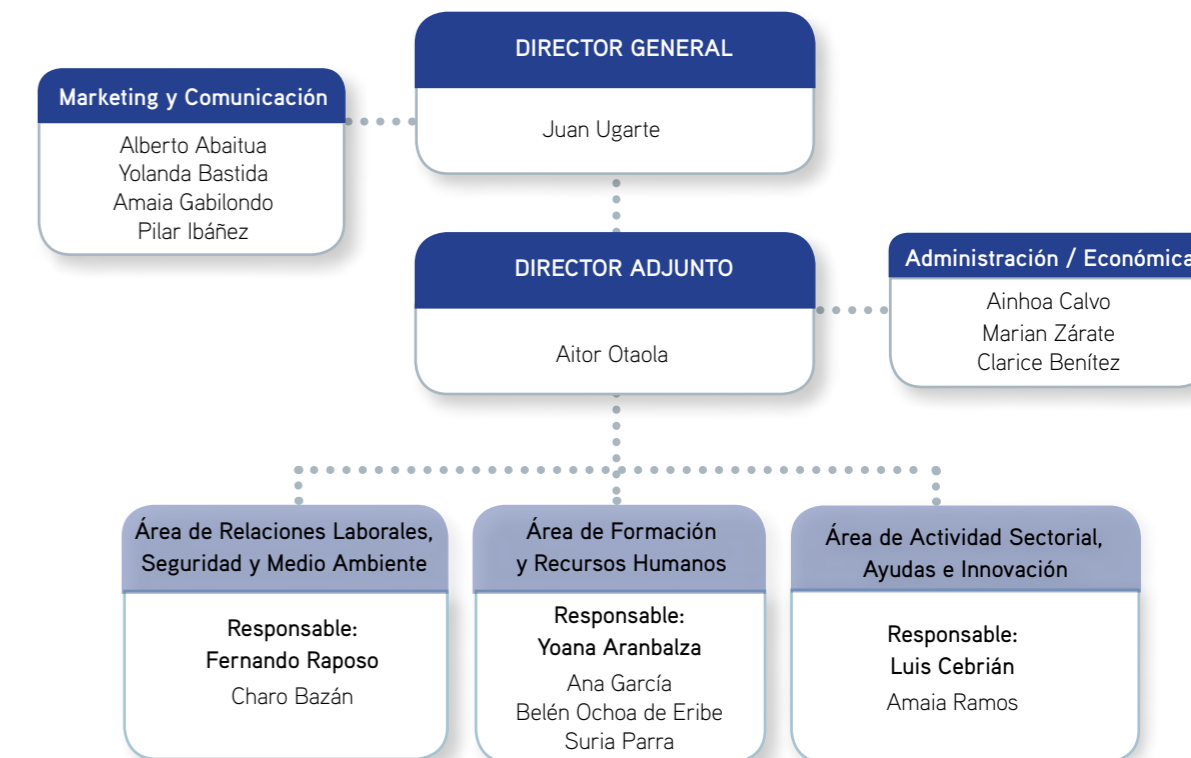
Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



FORO DE RECURSOS HUMANOS	COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES	COMISIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
COMISIÓN DE MEDIO AMBIENTE	COMISIÓN DE AGENDA	COMISIÓN FISCAL
COMISIÓN DE INDUSTRIA	COMISIÓN DE FORMACIÓN Y EMPLEO	COMISIÓN I+D+i
	FORO DE GRANDES EMPRESAS	





# 3 BASE SOCIAL

Carta del presidente

Introducción del director general

Situación ante el COVID-19

Observatorio de la afectación del COVID-19 en las empresas

Empresa - Persona / Pertsona -Enpresa

La organización

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Relaciones laborales y negociación colectiva

Empleo y formación

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores

Para SEA Empresas Alavesas el Plan de Marketing de la organización es una herramienta de gestión en la que se ha tenido muy en cuenta la situación general de incertidumbre del mercado por la pandemia, la de las empresas alavesas y particularmente la de nuestros asociados con el fin de establecer una metodología que sirva a sus objetivos y necesidades.

Las 4.000 empresas representadas por SEA y aquellas que potencialmente pueden formar parte de la organización siguen trasladándonos su preocupación y pesimismo ante dicha situación: según el observatorio Covid-19 de marzo de 2021 la ralentización en la vacunación mantiene la incertidumbre en la toma de decisiones para los años 2021 y 2022. Además, el 79% de las empresas ha visto caer la actividad por falta de pedidos. La facturación en las empresas ha caído un 20% de media y el 84% de las empresas cree que el plazo de recuperación de la actividad será de un año o superior.

Por eso, este año, teniendo muy presente la coyuntura económica, el Departamento de Marketing ha focalizado sus esfuerzos en la fidelización de nuestros asociados, si bien ha realizado un importante esfuerzo en la línea de captación de nuevas empresas.

De hecho y sobre este punto, cabe destacar la integración en SEA de la Asociación Vasca de Autónomos, AVA, así como ADISALAVA, Asociación de empresas de distribución a HORRECA de Álava.

### COMPOSICIÓN ACTUAL POR TAMAÑO DE EMPRESA

DISTRIBUCIÓN POR Nº TRABAJADORES/AS	Nº EMPRESAS SEA	% EXACTO
Hasta 10	820	63%
Entre 10 y 50	384	30%
Entre 50 y 100	53	4%
Más de 100	44	3%
<b>Total empresas asociadas</b>	<b>1.301</b>	<b>100%</b>

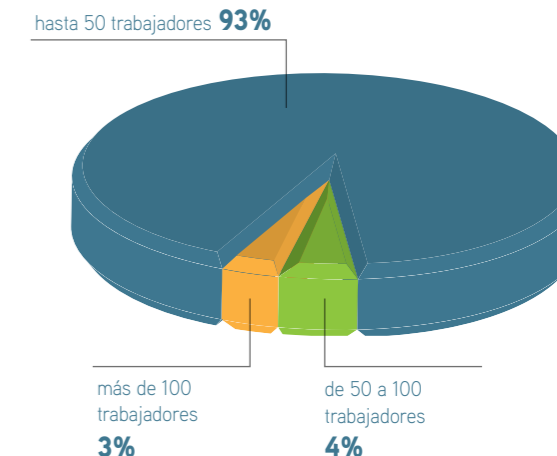
La ejecución del Plan de Marketing durante 2021 ha supuesto un exhaustivo trabajo proyectado en visitar empresas y realizar diferentes encuestas para conocer de primera mano la situación y las necesidades más acuciantes de nuestras empresas asociadas.

A pesar de la situación vivida el balance ha sido positivo ya que hemos conseguido no sólo el apoyo de nuestras empresas sino la adhesión directa de más de 100 nuevas.

### COMPOSICIÓN ACTUAL POR SECTOR DE ACTIVIDAD

AGRUPACIÓN SECTORIAL	Nº EMPRESAS	% EXACTO
Bodegas	36	3%
UNECA - Construcción	61	4%
Estaciones de servicio	10	1%
Instaladores eléctricos	51	4%
Instaladores - mantenedores de calor y frío	7	1%
Madera	35	3%
Metal	646	49%
Panaderías y pastelerías	15	1%
Alimentación	21	2%
Logística	21	2%
Química	44	3%
Servicios	287	22%
Hostelería	59	4%
Artes gráficas	8	1%
<b>Total empresas asociadas</b>	<b>1.301</b>	<b>100%</b>

Base social de SEA por tamaño de empresa



### GUÍA DE SERVICIOS PARA EMPRESAS

Esta guía con más de 500 empresas de servicios y que nace para satisfacer las necesidades de las empresas a través de las relaciones profesionales, ha seguido evolucionando a lo largo de estos meses con la incorporación de nuevas categorías, entre ellas la denominada Material de protección Covid-19, siendo conscientes de la nueva realidad surgida durante la crisis del coronavirus y por tanto de la necesidad por parte de las empresas alavesas de abastecerse de material de protección. En ella aparecen aquellas empresas dedicadas a la fabricación y/o comercialización de este tipo de productos y/o servicios, entre otros, mascarillas y EPis, paneles y mamparas, geles y desinfectantes o señalética.

Este buscador avanzado ya está disponible en formato APP para plataformas Android e iOS.

La nota media que le otorgan nuestros asociados a través de la encuesta de satisfacción y de cuyos resultados generales damos cuenta a continuación es de 7,34 puntos sobre 10. Además el 50% de las empresas que nos ha contestado a la encuesta, la ha consultado en alguna ocasión.

Carta del presidente

Introducción del director general

Situación ante el COVID-19

Observatorio de la afectación del COVID-19 en las empresas

Empresa - Persona / Persona - Empresa

La organización

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Relaciones laborales y negociación colectiva

Empleo y formación

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



## ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL ASOCIADO

Con carácter bienal, el Plan de Marketing contempla la realización de la encuesta de satisfacción del asociado, en la que nuestras empresas tienen la posibilidad de valorar la satisfacción obtenida con nuestros servicios. Toda la información obtenida a través de la encuesta es una herramienta importante para identificar hasta qué punto estamos alcanzando las expectativas y requerimientos de nuestras empresas, detectar áreas de mejora y determinar así la percepción de nuestros servicios y prestaciones.

La encuesta ha sido cumplimentada por 145 empresas (un 12% de nuestra base social).

Siendo conocedores de que en estos momentos las prioridades de las empresas están centradas en salvar la situación económica queremos agradecer a todas su disposición y colaboración en la respuesta a nuestras solicitudes. Reconocemos y valoramos el esfuerzo que suponen en el trabajo diario estas peticiones.

### LOS DATOS:

- El 69% de las encuestas han sido contestadas por el gerente de la empresa.
- El 79% que ha respondido tiene entre 1 y 50 trabajadores.
- Un 80% de las empresas que nos han contestado llevan asociadas a SEA más de cinco años.
- Los sectores más participativos con la encuesta han sido metal y servicios, que nos han cumplimentado el 46% de las encuestas recibidas.

## LOS RESULTADOS

- La media de satisfacción del conjunto de servicios de SEA ha sido valorada por nuestras empresas con una puntuación de 7,90 puntos sobre 10.
- El servicio mejor valorado por los encuestados ha sido comunicación con 8,76 puntos de media, seguido de cerca por:

	puntuación
Comunicación	8,76
Respuesta a las empresas frente al Covid-19	8,70
Relaciones Laborales y Negociación Colectiva	8,23
Compra Agrupada de Energía	8,18
Representación Institucional	8,17
Observatorio Covid-19	8,03
Actividad sectorial	7,95
Ayudas y Subvenciones	7,89
Formación	7,79
Relaciones Interempresariales	7,77

## VALORACIÓN DE LA RELACIÓN CON SEA:

- Las empresas nos recomiendan con una nota media de 8,18 puntos.
- La capacidad y disposición de nuestros técnicos a la hora de solucionar problemas se mantiene en un notable alto (8,40 puntos).
- El 63% de las empresas encuestadas considera que es participativa con las actividades que se organizan desde la asociación.

El 55% de los encuestados nos aporta ideas.

El 61% de los encuestados considera suficientes las actividades de relación con los socios (el 25% NS/NC).

El 95% de las empresas no añadiría ningún servicio más a lo ya ofertado.

## VALORACIÓN DE LAS JORNADAS PRÁCTICAS REALIZADAS

- Empresa saludable: 7,91 puntos.
- Nuevo modelo de Relaciones Laborales obtiene 7,78 puntos.
- Empresa Igualitaria: 7,75 puntos.
- Industria 4.0: 7,59 puntos.



Carta del presidente

Introducción del director general

Situación ante el COVID-19

Observatorio de la afectación del COVID-19 en las empresas

Empresa - Persona / Persona - Empresa

La organización

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

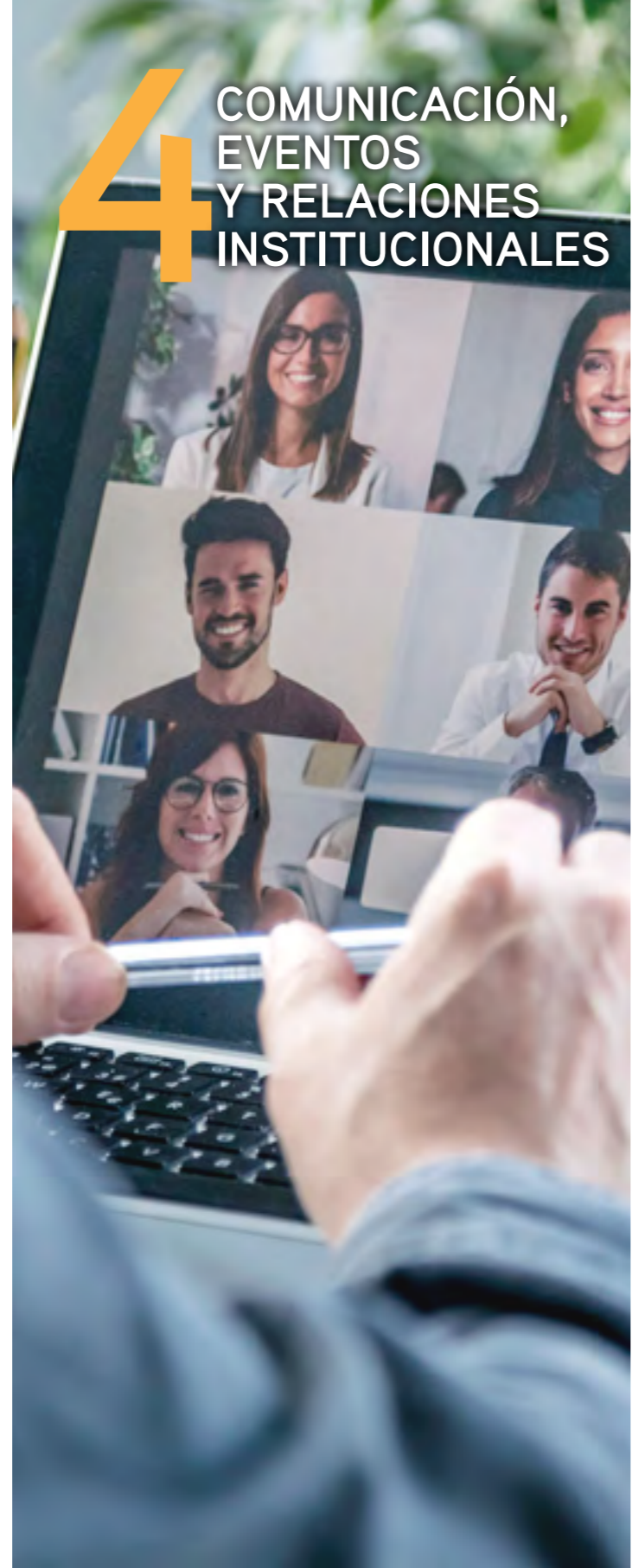
Relaciones laborales y negociación colectiva

Empleo y formación

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



## COMUNICACIÓN 4.0

El clima de incertidumbre que generó la pandemia desde sus inicios otorgó, más si cabe, un papel relevante a la comunicación que realizamos desde SEA. La alta valoración que recibe este servicio en la encuesta de satisfacción, liderando las puntuaciones de nuestros asociados y asociadas, es un empujón alentador para mantener el mismo ambicioso rumbo que emprendimos con la llegada del Covid. A través de los numerosos boletines hemos intentado aclarar cualquier duda sobre las alternativas a disposición de las empresas para paliar los severos daños ocasionados por el virus y ofrecer información detallada de las restricciones institucionales adoptadas en consecuencia. Además, hemos obtenido y trasladado una fotografía fidedigna y a tiempo real de cuál era la situación de nuestras empresas. Y lo hemos hecho a través del Observatorio de afectación del Covid-19 en las empresas alavesas, una herramienta eficaz que seguimos manteniendo.

Esta nueva era también ha reforzado los encuentros online, y una clara muestra de esta tendencia es el aumento, en más de un 80%, de los contenidos que ponemos a disposición de los asociados en YouTube.

En nuestro caso, las vías digitales complementan pero en ningún caso sustituyen la comunicación directa con las empresas, un contacto que ha marcado las más de cuatro décadas de vida de esta organización empresarial y que sigue siendo capital en nuestro trabajo diario.



### SERVICIO DE INFORMACIÓN EMPRESARIAL 1.829

Newsletter/ Boletines	260
Boletines de Formación	22
Sumario de prensa	330
Encuentros con los medios	1
Artículos de opinión	4
Comunicaciones públicas	45
Solicitudes mass media	140
You tube	12

### WEB DE SEA

Número de visitas	265.436
Usuarios nuevos	104.049

### REDES SOCIALES

Twitter EmpreSEA (seguidores)	5.780
Tuits	19.910
LinkedIn EmpleoAraba (seguidores)	998

## EVENTOS Y RELACIONES INSTITUCIONALES

Durante este ejercicio 2020-2021, los distintos formatos de encuentros, foros, jornadas y eventos presenciales que favorecen las relaciones interempresariales, se han visto afectados por las circunstancias de la actual pandemia. En este sentido, las jornadas informativas se han seguido realizando a través de distintas plataformas virtuales.

### ENCUENTROS INSTITUCIONALES

SEA Empresas Alavesas ha mantenido a lo largo del año distintos encuentros con representantes de distintas organizaciones e instituciones con el fin de potenciar las relaciones entre las asociaciones empresariales y unificar esfuerzos en la defensa del empresario. Además, se han organizado encuentros institucionales para estrechar cauces de colaboración y trasladar las preocupaciones y prioridades de los empresarios alaveses.

#### Asamblea

SEA Empresas Alavesas celebró en el mes de junio la Asamblea General correspondiente al último ejercicio, un encuentro presencial marcado por el Covid-19 que, a diferencia de otros años, se limitó, dadas las circunstancias, al cónclave privado de los asociados, sin presencia de invitados ni medios de comunicación. Así mismo, la cita sirvió para renovar la mitad de los 28 miembros que componen la Junta Rectora de la organización empresarial.

A su vez, esta Junta Rectora renovada procedió, con posterioridad, a la reelección en el cargo del presidente de SEA, Pascal Gómez, quien, según anunció, ocupará este cargo por última vez durante el presente mandato.

Carta del presidente

Introducción del director general

Situación ante el COVID-19

Observatorio de la afectación del COVID-19 en las empresas

Empresa - Persona / Pertsona -Enpresa

La organización

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Relaciones laborales y negociación colectiva

Empleo y formación

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



#### Premios Juan José Azurmendi Sariak

Los Premios Azurmendi 2020 marcaron la diferencia respecto a ediciones anteriores. Ante la imposibilidad de celebrar este tradicional festejo, SEA Empresas Alavesas premió el esfuerzo solidario de cuatro organizaciones no gubernamentales cuya labor es ayudar a los colectivos más vulnerables: Cáritas, Berakah, Banco de Alimentos y Cruz Roja.

#### FORO DE GRANDES EMPRESAS SEA

##### Foro de grandes empresas en Mercedes Benz

EL pasado mes de noviembre, y bajo el protocolo de medidas establecidas por Covid, el Foro de Grandes Empresas de SEA reunió a 50 empresarios/as alaveses que tuvieron la oportunidad de contar la participación de Arantxa Tapia, Consejera de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente del Gobierno Vasco. La situación actual de las empresas alavesas, el futuro de la economía y las inquietudes de las grandes empresas fueron los temas debatidos con la Consejera de Desarrollo Económico.



#### Foro pymes con el presidente de CEPYME

La tercera edición del Foro para pymes dirigida a grupos reducidos de empresas de hasta 50 trabajadores, contó con la presencia del presidente de CEPYME, Gerardo Cuerva, que analizó junto a una veintena de empresas alavesas el actual contexto económico-social y el papel de las pymes en esta nueva situación.

Carta del presidente

Introducción del director general

Situación ante el COVID-19

Observatorio de la afectación del COVID-19 en las empresas

Empresa - Persona / Pertsona -Enpresa

La organización

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Relaciones laborales y negociación colectiva

Empleo y formación

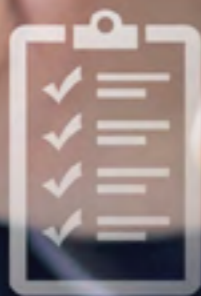
Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores

# 5

## ÁREA JURÍDICA Y RELACIONES LABORALES



### EL AÑO DE LA PANDEMIA

Transcurrido un año largo desde que la crisis pandémica sanitaria ocasionada irrumpiese en nuestras vidas y en nuestras empresas, podemos afirmar sin ambages que hemos asistido (lo seguimos haciendo) a un antes y un después en el ámbito de las relaciones laborales, las formas de organización del trabajo, la prestación de servicios y el empleo. Nuestro marco normativo laboral ha experimentado a lo largo de los últimos 12 meses una verdadera revolución, no solo por la incesante hiperactividad reguladora de los distintos legisladores sino por la profundidad y hondura de muchos de los cambios legislativos a los que venimos asistiendo en estos tiempos.

En el año 2020, desde el mes de marzo y hasta el 31 de diciembre, se tramitaron y aplicaron en Álava un total de 4.587 expedientes de regulación temporal de empleo, de los que 3.987 obedecieron a situaciones de fuerza mayor, bien fuera por impedimento de la actividad empresarial, bien por limitaciones de la misma; resultando afectadas 46.400 personas (más de 9.000 han visto reducida su jornada de trabajo, y más de 37.000 han suspendido temporalmente sus prestaciones de servicios). Si comparamos tales cifras con las correlativas del año 2019 (27 ERTes en nuestra provincia en todo el ejercicio y apenas 365 personas afectadas), podemos comprender fácilmente la dimensión e impacto descomunal que la crisis sanitaria ha tenido en el empleo de nuestro territorio.

La persistencia de los efectos negativos sobre la actividad empresarial, derivados de la situación de emergencia sanitaria, con especial incidencia en determinados sectores de actividad económica vinculados a la movilidad de las personas, al ocio y turismo o a la hostelería, ha exigido mantener en el tiempo el grueso de las medidas excepcionales de suspensión del empleo, originalmente previstas en el Real Decreto-ley 8/2020, que inicialmente diseñadas con vocación de temporalidad, se han visto prorrogadas hasta en 4 sucesivas ocasiones, la última conocida hasta el próximo 31 de mayo de 2021.

Por contra, los compromisos de mantenimiento de los puestos de trabajo y de prórroga de contrataciones temporales, vinculados al alivio en los costes de las cotizaciones a la seguridad social o a medidas extraordinarias de protección frente al desempleo, se están prolongando excesivamente en el tiempo y amenazan con poner en riesgo la propia viabilidad de determinadas empresas, dada la inseguridad jurídica que al respecto están creando algunos pronunciamientos judiciales.

### NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ÁLAVA 2020-2021

La crisis del coronavirus también ha tenido notable repercusión en la marcha y evolución de la negociación colectiva en Álava, tras la suspensión por espacio de varios meses de un número importante de procesos negociadores, que hasta su irrupción venían desarrollándose con normalidad.

El año 2020 se cerró, de esa forma, con una importante disminución de la tasa de cobertura de personas empleadas con convenio colectivo de vigencia ordinaria, que se situó en el 55,4% de la población trabajadora (frente al 58,2% registrado en 2019).

En el año 2020 se registraron en Álava un total de 31 Convenios Colectivos (10 menos que en el año anterior), todos ellos de empresa y ninguno sectorial, que han dado cobertura a 2.444 personas trabajadoras. Si añadimos los 104 Convenios Colectivos vigentes durante el año (suscritos en ejercicios anteriores), y aquéllos otros que no han sido renovados, pero se han mantenido en prórroga durante 2020; la cifra total es

de 221 Convenios Colectivos en aplicación, regulando las condiciones laborales de 48.628 trabajadores (casi un 5% menos que en 2019). Además, el año pasado decayeron

por falta de renovación en plazo 4 convenios colectivos de nuestro territorio (2 de empresa y 2 de sector).

El incremento salarial medio acordado en Convenios Colectivos vigentes en Álava en 2020 fue del 1,71% (un 0,10% por debajo respecto al año anterior), y en los convenios registrados en el año fue tan solo del 1% (casi un punto porcentual menos que en 2019). La jornada laboral media vigente durante 2019 fue de 1715 horas anuales de trabajo (12 horas por encima de la media del año anterior).

Ya en este año 2021, los datos de evolución de la negociación colectiva contabilizados hasta el pasado mes de febrero arrojan un incremento salarial medio de 0,81% en Convenios Colectivos vigentes, y un 0,69% en aquellos registrados hasta el segundo mes del año en curso.

Respecto a la negociación colectiva supraempresarial de nuestra provincia, relativa a los principales Convenios Colectivos sectoriales en los que SEA ostenta la legitimación empresarial para su concertación, nuestra actividad habitual ha proseguido durante todo este año, con la salvedad del periodo comprendido entre marzo y septiembre de 2020, en el que nos vimos obligados a suspender los encuentros de las distintas mesas de negociación que estaban abiertas, por la irrupción del coronavirus.

En enero de 2021, después de más de 2 años de negociaciones y hasta 26 reuniones de la comisión negociadora, tuvo lugar la firma del nuevo Convenio Colectivo de la Industria y Comercio del Vino de Álava con los sindicatos UGT, CC.OO. Y LAB, de eficacia general para todo el sector de actividad, con vigencia para este año, incrementos salariales sobre tablas del año 2018 (las últimas vigentes) y mantenimiento de la jornada laboral anual en 1743 horas.

«La negociación de los convenios sectoriales quedó suspendida de marzo a septiembre de 2020 a causa de la pandemia»

«Desde marzo hasta diciembre de 2020, se tramitaron y aplicaron en Álava un total de 4.587 expedientes de regulación temporal de empleo»



Carta del presidente

Introducción del director general

Situación ante el COVID-19

Observatorio de la afectación del COVID-19 en las empresas

Empresa - Persona / Pertsona -Enpresa

La organización

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Relaciones laborales y negociación colectiva

Empleo y formación

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores

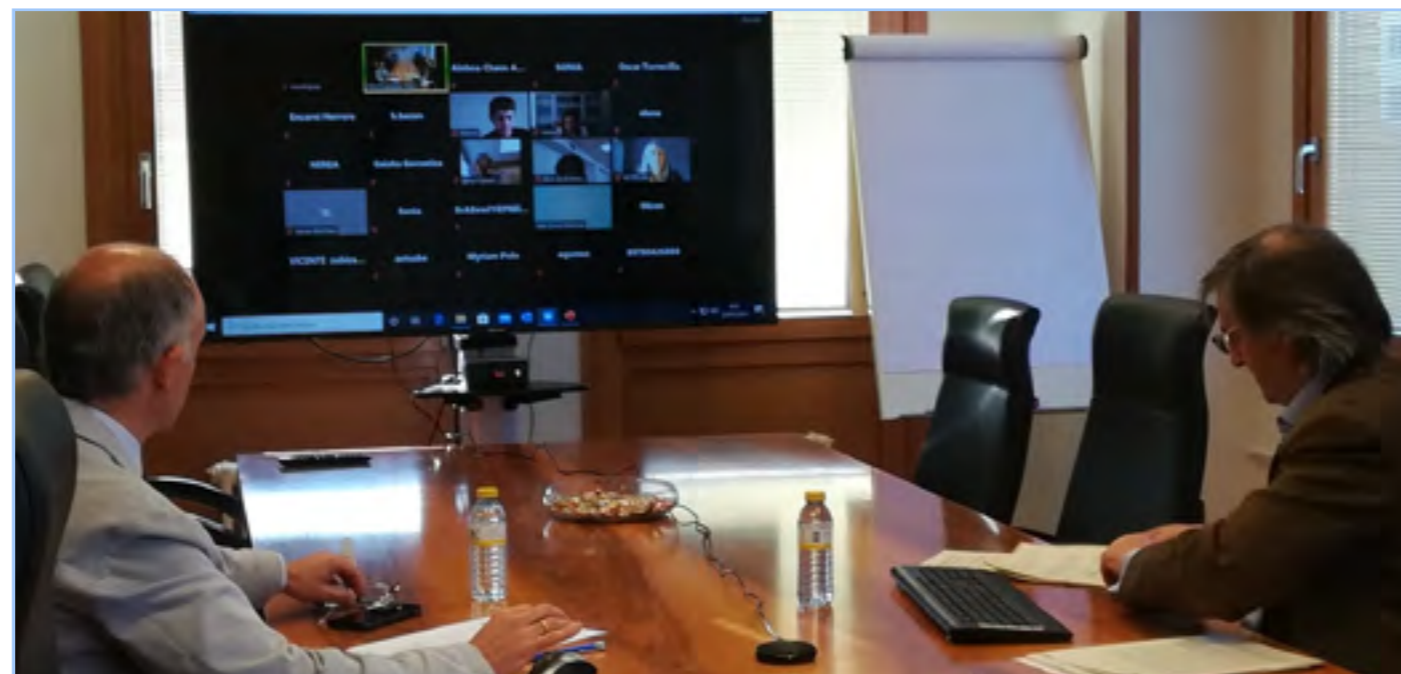
A su vez, continúan en proceso de renovación los Convenios de la Industria Siderometalúrgica (negociaciones reiniciadas el pasado mes de abril), Industria de la Madera, Construcción y Derivados del Cemento; mientras que al tiempo de escribir estas líneas sigue pendiente la constitución de mesa e inicio de negociaciones de un nuevo Convenio de Hostelería de Álava.

Finalmente, en el ámbito estatal de la negociación colectiva, seguimos manteniendo nuestra presencia y participación en los procesos negociadores de aquellos convenios generales de actividad que tienen especial incidencia y afectación para nuestras empresas, formando parte de la comisión negociadora del IV CEM (Convenio estatal del Metal) y del grupo de seguimiento de asuntos laborales de Unemadera, a través de Baskegur.

## AULA PERMANENTE DE RELACIONES LABORALES: JORNADAS Y SEMINARIOS

La labor divulgativa del Aula Permanente de Relaciones Laborales nos ha permitido continuar ofertando a empresarios, gerentes y directores de recursos humanos, ponencias y jornadas informativas, preferentemente en formato online, sobre aquellas materias que suscitaban un especial interés entre los asociados.

El 1 de enero de 2021 entraba en vigor la Ley 11/2020 de Presupuestos Generales del Estado, que incorporaba nuevas medidas laborales referidas a las normas de cotización a la Seguridad Social en este año, moratoria de deudas contraídas con la entidad gestora, interés legal del dinero, aportaciones empresariales máximas a planes de pensiones o contrato para formación dual universitaria, entre otras cuestiones.



Previamente, el 14 de octubre de 2020 se publicaba el Real Decreto 902/2020, de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, por el que se establecían medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva; fijando como fecha límite para la elaboración del registro salarial la del 14 de abril de 2021.

Asimismo, en ese mismo mes de octubre del año pasado, a raíz de la publicación del RDL 30/2020 III Acuerdo Social en defensa del empleo (ERTES vinculados al Covid-19 y medidas extraordinarias), organizamos conjuntamente con la Dirección Provincial del SEPE de Álava una jornada eminentemente práctica para resolver y aclarar las nuevas instrucciones a poner en práctica por parte de las empresas de cara al percibo de las prestaciones de desempleo de sus trabajadores a partir de aquel mes.

## FORO DE RRHH DE SEA

El Foro de Recursos Humanos, configurado bajo el impulso y promoción de SEA con vocación de permanencia en el tiempo, como lugar de encuentro y debate de Directores y expertos en Recursos Humanos y Relaciones Laborales de empresas significativas de nuestra provincia, constituye un espacio abierto al debate y análisis de los problemas y retos que plantean en la actualidad la gestión de personas, cuya filosofía primordial es la de propiciar el contraste y el intercambio de experiencias y conocimientos entre sus miembros.

En los dos últimos años, desde la puesta en marcha del proyecto de construcción de un modelo avanzado de relaciones laborales, la labor del Foro se viene centrando en conformar los grupos de trabajo que participan en la labor

«Hemos atendido más de un millar de consultas técnicas, referidas en gran parte a las nuevas medidas laborales y socioeconómicas»

de desarrollo e implantación del modelo, analizando en equipo los principios básicos sobre los que descansa y asistiendo regularmente a los talleres prácticos convocados al efecto.

Más recientemente, en el último encuentro virtual del Foro celebrado en abril de este año, sus integrantes tuvieron la oportunidad de compartir un análisis conjunto de las vicisitudes y problemáticas

que plantea la elaboración del registro retributivo de la plantilla (incluidos directivos y altos cargos), que debe incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, desglosados por sexo; para de esa forma poner en común posibles criterios de actuación al respecto.

## ASESORÍA LABORAL CONTINUA: RESOLUCIÓN DE CONSULTAS Y CIRCULARES INFORMATIVAS. ACTIVIDAD CONTENCIOSA

La asesoría jurídico laboral de SEA se ha enfrentado en este último ejercicio, en el año de la pandemia, al reto continuo de informar puntualmente, en cada momento, de cuantas novedades normativas se han ido sucediendo en el tiempo, referidas a la evolución de la crisis sanitaria y su impacto en el marco laboral regulatorio.

Dada la insólita profusión normativa a la que hemos asistido en estos tiempos, fruto de esa labor permanente, hemos elaborado y difundido entre nuestros asociados más de 60 circulares informativas y boletines empresariales Covid-19, informando en tiempo real de las prórrogas del estado de alarma, restricciones o limitaciones de actividad en cada sector económico,



---

Carta del presidente

---

Introducción del director general

---

Situación ante el COVID-19

---

Observatorio de la afectación del COVID-19 en las empresas

---

Empresa - Persona / Persona - Empresa

---

La organización

---

Base social

---

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

---

Relaciones laborales y negociación colectiva

---

Empleo y formación

---

Innovación y ayudas

---

Estudios económicos

---

Sectores

fases de desescalada, medidas preventivas vigentes en cada momento, aprobación y prórroga del Plan Mecuida, celebración telemática de reuniones de órganos de gobierno, prórrogas sucesivas de los ERTE, afecciones y desafecciones de trabajadores, o declaraciones responsables de certificación de causa legal para desplazamientos entre territorios con limitaciones de movilidad; entre otras y muy variadas materias.

Hemos atendido más de un millar de consultas técnicas, referidas en gran medida a las nuevas medidas laborales y socioeconómicas que se han ido sucediendo en el tiempo, de manera periódica, contenidas en cerca de 50 Reales Decretos Leyes, Órdenes Ministeriales y Decretos Normativos que han sido promulgados por las distintas administraciones competentes.

Asimismo, hemos tratado de facilitar a nuestros asociados el conocimiento y comprensión técnica de las diferentes instrucciones y procedimientos aprobados por los Servicios Públicos de Empleo, INSS y TGSS (Boletines Red), referidos a las solicitudes colectivas de prestaciones de desempleo que empresas y asesorías han tenido que evacuar, o a la instrumentalización y correcta aplicación de las distintas tipologías de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.

En cuanto a la actividad judicial y/o contenciosa desplegada en este ejercicio, merecen una mención especial 2 procedimientos seguidos ante los tribunales en los que SEA Empresas Alavesas se ha personado, con éxito, como parte procesal de los mismos:

- El 9 de febrero de este año, en el seno del Procedimiento Ordinario 94/2021, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco dictaba Auto de aceptación de la medida cautelar solicitada por SEA Hostelería y las asociaciones hosteleras de Vizcaya y Guipúzcoa, de suspender de vigencia de la regla de impedimento de actividad en base a la superación

de la tasa de propagación del virus de 500:100.00 hs.; posibilitando de esa forma la nueva reapertura de establecimientos desde aquella fecha en adelante.

- Por otra parte, con fecha 10 de marzo de 2021, el Juzgado de lo Social Nº 3 de Vitoria-Gasteiz dictaba Sentencia en el procedimiento de Conflicto Colectivo 466/2020, desestimando íntegramente la demanda interpuesta por los sindicatos frente a SEA EMPRESAS ALAVESAS (UNECA), en la que reclamaban que en base a lo dispuesto en el artículo 35 del Convenio Colectivo del sector de la Construcción de Álava, corriesen a cargo de las empresas el 50% de las horas del permiso retribuido recuperable y obligatorio que estableció el Real Decreto Ley 10/2020, con ocasión del confinamiento de la población entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020.

## REPRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

El área jurídica de SEA ha mantenido y reforzado su presencia en los distintos foros, organismos y entidades de representación institucional de las que somos miembros participantes, promoviendo medidas e iniciativas de defensa del interés empresarial y recabando todos los datos oficiales y estadísticos que permitan valorar la situación de las relaciones laborales en nuestra provincia:

- Consejo de Relaciones Laborales (CRL): control e informes sobre iniciativas legislativas, labor consultiva, etc...
- Mesa de diálogo social (Gobierno Vasco, Confebask y sindicatos).
- Comisión de RRL de Confebask.
- Comisión Paritaria del PRECO (Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales): seguimiento de los procedimientos de conciliación o de arbitraje desarrollados en el ejercicio.
- Comisión ejecutiva de la CAPV del Servicio Público de Empleo: número de contratos, tipo de contratos celebrados,

evolución del empleo por sectores, edades, etc...

- Comisión Provincial del INSS-TGSG: altas-bajas en Seguridad Social, Expedientes de Recaudación Ejecutiva, fraccionamientos de deuda, índices de litigiosidad, etc...
- Comisión provincial del FOGASA.
- ORPRICCE (organismo para la resolución de los procedimientos de inaplicación de Convenios Colectivos).

El año de la pandemia, además, ha requerido intensificar notablemente nuestros niveles de interlocución con las distintas administraciones y organismos sociolaborales con competencias en tramitación, aprobación y/o aplicación de las distintas medidas de ajuste que la crisis sanitaria ha exigido articular (autoridad laboral, juzgados de lo social, Servicios de Empleo, Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación, etc.).

# 6 EMPLEO Y FORMACIÓN

Carta del presidente

Introducción del director general

Situación ante el COVID-19

Observatorio de la afectación del COVID-19 en las empresas

Empresa - Persona / Pertsona -Enpresa

La organización

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Relaciones laborales y negociación colectiva

Empleo y formación

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



## EMPLEO Y FORMACIÓN

La formación supone una pieza estratégica clave en nuestras organizaciones. En una sociedad en continua adaptación, de la adecuada preparación de nuestras personas, de la adaptación y desarrollo de sus capacidades y competencias y de la cualificación de nuestros trabajadores/as, dependen la calidad y eficacia de los resultados, posibilitando el desarrollo de las organizaciones y adecuación a las necesidades del mercado y contribuyendo a la empleabilidad futura de las personas trabajadoras.

Desde su área de Empleo y Formación, SEA pone a disposición de las empresas las herramientas necesarias para la permanente cualificación y adaptación de las personas, para responder a los retos actuales y futuros del mercado, contribuyendo al desarrollo de sus competencias y mejorando su empleabilidad, a través del plan de Formación Continua de Oferta de LANBIDE y sectorial de CONFEMETAL, dirigida a trabajadores en activo y en búsqueda o mejora de empleo del proyecto EmpleoAraba.

En el área de Empleo, SEA durante el 2020-21 y para responder al mandato recogido en su plan estratégico de responder a las necesidades de las empresas en materia de Empleo y Cualificación, ha continuado con los trabajos de difusión del Observatorio de Empleo, Cualificaciones y Formación de EmpleoAraba 2020-2021, que desde el punto de vista empresarial y de la mano de las empresas generadoras de empleo, traslada la información sobre los perfiles profesionales necesarios para la contratación con objeto de propiciar de esta forma:

- La conexión entre el sector educativo y el mercado laboral.
- La extensión del modelo de formación dual en todos los tamaños de empresa.
- El relevo generacional en la empresa.
- El incremento de los programas de incorporación de los perfiles jóvenes cualificados a nuestras empresas y profesionales en búsqueda activa de empleo.
- La recualificación de las personas para adaptar sus perfiles profesionales a los requeridos por las empresas.

### 1. PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA INTERSECTORIAL Y PLANES SECTORIALES

La actuación del departamento se ha centrado en identificar a medio plazo las necesidades de empleo y cualificación de las empre-



sas del territorio para poner a disposición de nuestras empresas asociadas una oferta agrupada de formación, ágil y flexible, que permita el reciclaje y adaptación permanente de las competencias de los/las trabajadores/as a las necesidades de las industria y sectores productivos, respondiendo a la complejidad tecnológica actual y las exigencias del mercado de trabajo, tratando de innovar en las materias impartidas y metodologías y generando un efecto tractor en las empresas asociadas, para ayudarles a detectar sus necesidades y animarles a compartir sus experiencias en procesos de capacitación y desarrollo de sus trabajadores/as con otras empresas asociadas a SEA, que comparten su misma problemática.

Respondiendo a estos objetivos, hemos presentado desde la Asociación para la formación Empresarial de Álava un plan de Oferta, que pueda dar respuesta a las necesidades de formación de más de 1000 empresas y 3.400 trabajadores/as en el periodo diciembre 2020 – octubre de 2022 con 262 acciones de formación y más de 7.400 horas de formación.

Medición de la satisfacción del asociado y de la calidad del servicio de formación y desarrollo. Según los datos obtenidos en la encuesta de satisfacción del pasado ejercicio, los participantes han calificado con una media de sobresaliente las acciones formativas que SEA ha organizado.

A través del sistema de calidad se realiza un riguroso control de la adecuación de la oferta a las necesidades de las empresas, garantizando la calidad de las acciones impartidas y respondiendo a las exigencias y expectativas de las empresas asociadas.

### 2. PROGRAMAS DE SEA EMPLEO.

Becas SEA Empresas Alavesas – Fundación Vital (17ª edición de programa de becas para jóvenes titulad@s)

Tras los resultados de los ejercicios anteriores y con una incorporación de los titulad@s al mercado de trabajo superior al 90%, hemos articulado una decimoséptima edición del programa de formación práctica en empresas, dirigido a jóvenes titulad@s que realizan una estancia práctica de 5 meses en empresas alavesas.

La estancia en las empresas posibilita a los y las tituladas el desarrollo de los conocimientos y competencias en las tareas propias de su cualificación profesional y ofrecerá posibilidades reales de inserción al mercado de trabajo en un momento donde la incorporación de nuestros jóvenes titulados es complicada.

SEA complementa la formación técnica del titulado/a, con formación en “Herramientas para una mejor gestión en la búsqueda de empleo”.

FP y Formación dual

SEA Empresas Alavesas y Confebask han venido colaborando con los sucesivos Departamentos de Educación del Gobierno Vasco en el ámbito de la Formación Profesional desde hace 26 años. Esta colaboración público-privada ha sido fundamental, junto con el trabajo compartido entre las empresas y los centros de Formación Profesional, para desarrollar un modelo de Formación Profesional que es referente en Europa, y que ha recibido importantes reconocimientos.



Carta del presidente

Introducción del director general

Situación ante el COVID-19

Observatorio de la afectación del COVID-19 en las empresas

Empresa - Persona / Pertsona -Enpresa

La organización

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Relaciones laborales y negociación colectiva

Empleo y formación

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores

Las actuaciones durante este ejercicio se han centrado en:

- Visitas de centros de Formación Profesional a Empresas para conocer buenas prácticas.
- Diferentes acciones coordinadas con CONFEBASK y los centros de FP para el incremento de la matrícula de FP y extensión del sistema de Formación Profesional Dual.
- Coordinación con la Viceconsejería de FP e IVAC, para el desarrollo de las convocatorias del dispositivo para el reconocimiento de las competencias profesionales y acreditación profesional.
- Visitas / contactos con empresas en Álava, para un seguimiento, tanto de las empresas que han acogido a alumnos que realizan la FCT, como empresas que han participado con la contratación de alumnos con el nuevo modelo Dual y, así, recoger las impresiones, los procesos de mejora y adecuación a la necesidad de dichas empresas alavesas con objeto de que la formación de los nuevos profesionales vaya en sintonía con la realidad empresarial y responda a sus necesidades.

- Formación de l@s instructores/as de empresas de FP Dual.

#### EMPLEOARABA

Es un proyecto que surge en el 2016 de la mano de SEA Empresas Alavesas y Fundación Vital Fundazioa con objeto de prever y dar respuesta a las necesidades de empleo y cualificación de las empresas del territorio.

En febrero de 2020 finalizó el Tercer Observatorio de Empleo y Cualificación del territorio, desarrollado por SEA y recientemente publicado, cuyos datos se han visto trastocados por el impacto de la afectación de la crisis del Covid-19 y sus consecuencias sobre la actividad económica y las contrataciones. No obstante, y pese a ello, se considera que la fotografía que puede extraerse de los datos recabados sobre perfiles profesionales más demandados, actitudes y valores en la selección, etc., sigue correspondiéndose con la realidad y por tanto sigue siendo de interés a la hora de darlo a conocer.

¿Qué servicios prestamos desde EmpleoAraba?: asesoramos y ayudamos a las personas desempleadas a adecuar su perfil formativo y de competencias profesionales a las necesidades detectadas en el mercado alavés.

Integramos los currículums de las personas demandantes de empleo en una base de datos que nos permite seleccionar candidaturas adecuadas a los perfiles demandados por las empresas alavesas poniendo en contacto a ambas partes.

#### ACTUACIONES EMPLEOARABA 2020-2021:

- Estudio de necesidades de empleo 2020-2021. Observatorio de empleo de Álava 2020-2021. Con el objetivo de actualizar las necesidades de empleo y cualificación de las empresas alavesas, SEA Empresas Alavesas ha llevado a cabo una nueva edición de la encuesta que ya en 2016 y 2018 realizó entre sus empresas asociadas. El fin del observatorio de empleo y cualificación de SEA es profundizar en el conocimiento del mercado de trabajo y sus necesidades y exigencias, obteniendo la información precisa de quienes directamente contratan. De nuevo en esta edición, hemos recogido información de primera mano sobre las expectativas



vas y previsiones respecto a la actividad y el empleo a contratar, las tipologías y perfiles profesionales que se demandan, cualificación y formación necesarias, y las dificultades que manifiestan las empresas para encontrar a los profesionales que precisan en el 2020-2021. Una vez más, hemos encontrado una amplia respuesta, 200 empresas han participado en representación proporcional de los diferentes sectores y tamaños que componen nuestra economía y tejido empresarial.

- Difusión del servicio de empleo y captación activa de nuevas empresas A través de la Web y LinkedIn EmpleoAraba, con información permanentemente actualizada sobre los servicios y las ofertas abiertas con el objetivo de atraer a candidatos/as.



- III Edición Back to Araba. Dentro de las actuaciones que desde EmpleoAraba llevamos a cabo para dar respuesta a las necesidades de contratación de las empresas asociadas, en diciembre tuvo lugar en el Museo Artium el tercer encuentro Back to Araba - Talent Forum.

Dada la afectación del Covid-19, se realizó una edición telemática, de difusión online en streaming, dividida en dos jornadas (21 y 22 de diciembre) en las que se desarrollaron sendas mesas redon-

das con empresas punteras y representativas de ámbito industrial y técnico/tecnológico, para dar a conocer la situación del sector y retos futuros.

En paralelo, 43 empresas tractoras del territorio, con interés en poder contactar con nuevos talentos, participaron en el evento, facilitándose a los más de 250 talentos participantes, la posibilidad de hacer llegar su perfil profesional a las mismas, a través de una intermediación directa.

- Campaña de acercamiento de la empresa al sector educativo "Gure Enpresak"

El desarrollo tecnológico y los nuevos hábitos de consumo están permitiendo descubrir nichos laborales inimaginados donde la población más joven juega un importantísimo papel dado que son ellos y ellas los que formarán parte de las empresas del futuro más inmediato.

Para ello, nos queremos acercar al sistema educativo y poder dar a conocer la amplia y reconocida experiencia de los empresarios y empresarias de nuestro tejido industrial.

Durante este ejercicio se han realizado 9 encuentros presenciales (febrero-marzo), en 4 centros del municipio, donde se ha entrado en contacto con 220 alumn@s de 4º ESO y 1º y 2º de Bachillerato. Está previsto realizar al menos 7 encuentros más en 5 nuevos centros.

- Despertando vocaciones STEM – Proyecto Embajadoras Alavesas: es una red formada por jóvenes unidas por la decisión clave que tomaron para su futuro profesional: optar por una educación/

---

Carta del presidente

---

Introducción del director general

---

Situación ante el COVID-19

---

Observatorio de la afectación del COVID-19 en las empresas

---

Empresa - Persona / Pertsona -Enpresa

---

La organización

---

Base social

---

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

---

Relaciones laborales y negociación colectiva

---

Empleo y formación

---

Innovación y ayudas

---

Estudios económicos

---

Sectores



profesión STEM. Con el fin de dar a conocer las oportunidades de la industria alavesa, las jóvenes contarán sus experiencias a través de redes sociales, medios de comunicación y charlas presenciales en centros educativos. Se trata de unir esfuerzos para ayudar a otras jóvenes a encaminar su carrera profesional con éxito. A futuro, la red colaborará en la realización de estudios que analizarán la evolución de la figura de la mujer en la industria alavesa.

- Programa de Coaching para la búsqueda activa de empleo.

Coaching para la activación de competencias profesionales y personales, y acompañamiento en la búsqueda activa de empleo, en perfiles de alta cualificación, con el fin de atender a profesionales del territorio en búsqueda activa de empleo, o de una mejora laboral. Se trata de un programa de acompañamiento grupal presencial, que se complementará con la difusión de estos perfiles a través del Boletín de Talento de EmpleoAraba.

- Programa de Herramientas para la búsqueda activa de empleo

Acompañamiento dirigido a perfiles de baja cualificación, derivados de programas formativos realizados por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Se atiende a las personas para realizar su valoración de empleabilidad, proporcionando, además, contacto con empresas asociadas para facilitar el acceso a periodo de prácticas de los integrantes de las formaciones municipales, que han desarrollado el programa, y junto con SEA Formación, se realiza también una búsqueda específica de Complementos/Refuerzos formativos para ofertar a cada uno de los grupos, en función de la formación de procedencia.

- Boletín de Talento EmpleoAraba.

Boletín de difusión de perfiles profesionales entre nuestras empresas asociadas, para promocionar de esta forma su búsqueda activa de empleo, más allá de los procesos de selección que estemos gestionando a través de nuestro Servicio de Empleo, y a los que también les podemos derivar. Tomando como punto de partida los grupos de participantes de Programas de Coaching para búsqueda activa de empleo, programa de prácticas en empresas SEA – Fundación Vital, perfiles fidelizados de nuestras dos ediciones Back to Araba – Talent Forum, etc.

Carta del presidente

Introducción del director general

Situación ante el COVID-19

Observatorio de la afectación del COVID-19 en las empresas

Empresa - Persona / Pertsona -Enpresa

La organización

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Relaciones laborales y negociación colectiva

Empleo y formación

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores

# 7

## INNOVACIÓN Y AYUDAS

### INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL

A lo largo de este año se han celebrado un total de 7 talleres centrados en la innovación organizacional donde una de las principales prioridades ha sido recoger y compartir inquietudes comunes y conocimientos con el fin de favorecer los cambios en las empresas, y debatir, transmitir y trabajar de manera conjunta aspectos y temas de las organizaciones, creando un ambiente colaborativo en el que compartir experiencias prácticas. Entre los temas trabajados podemos destacar el business intelligence, la ciberseguridad, la gestión de marcas y el riesgo del comercio electrónico.

### INNOTOOL y PROYECTOS INNOVADORES

Este año junto a la promoción de la herramienta Innotool se ha trabajado en diversos proyectos innovadores de empresas alavesas. Estos proyectos desarrollan diferentes fases de trabajo entre las que podemos destacar las siguientes; visita a la empresa y valoración inicial, entrega de la memoria base para su correcta documentación, correcciones de esta y emisión de la calificación del proyecto.

Por otro lado, también se han desarrollado otra serie de acciones innovadoras en el marco del CDTI y más concretamente en la Red PIDI.

### SERVICIO DE AYUDAS

Al igual que en años anteriores, SEA ha seguido ofreciendo a las empresas el Servicio de Ayudas a través de los Boletines Empresariales, poniendo a disposición de las empresas información de las ayudas en vigor concedidas por los organismos públicos de distintos niveles de competencia: Fondos y Programas Europeos y Subvenciones de ámbito nacional, autonómico, provincial y municipal.

Así mismo, se ofrece un servicio individualizado en lo que respecta a la asistencia técnica en el asesoramiento para la obtención de apoyo y financiación oficial y los trámites que deben seguirse para la misma.

Por otro lado, con el objetivo de detectar las necesidades de corto y medio plazo de las empresas se ha seguido utilizando el servicio a través del cual se identifican los proyectos de inversión de las empresas para poder actuar con mayor efectividad en el asesoramiento de ayudas y en la minoración de los posibles problemas que puedan surgir. Para ello, se remiten las convocatorias en vigor

que les pudieran resultar de interés en el momento en el que las distintas Administraciones Públicas las publiquen.

Respecto a la búsqueda de nuevas fuentes de financiación para las empresas, siguen vigentes los acuerdos con entidades bancarias como han sido los acuerdos realizados con Kutxabank, para facilitar la renovación de infraestructuras productivas (Makina Berria), y, con Laboral Kutxa, para impulsar la competitividad.

#### Captación de ayudas y divulgación:

Desde SEA se analizan las diferentes ayudas que se han publicado en los boletines oficiales y en diferentes fuentes de información como son por ejemplo las recogidas en el ICO, CDTI, SPRI, etc. Esta información ha sido clasificada conforme a la temática de financiación, sector y organismo concedente y ha sido cruzada a su vez con las empresas que nos identificaron a lo largo del año sus previsiones de inversión y necesidades de financiación.

La difusión a las empresas se ha realizado en formato electrónico, habiéndose enviado a lo largo del año alrededor de un centenar de comunicaciones.

Son, un año más, los programas del Gobierno Vasco las que han tenido una mayor difusión, con un 52% del total de ayudas difundidas, seguidas por un 26% de programas municipales o locales, un 13% sobre ayudas forales, un 8% relativas a programas estatales y el restante 1% sobre programas comunitarios.

#### Asesoramiento

En lo que respecta al asesoramiento a las empresas, este se realiza a través del contacto personal, la atención telefónica y telemática y las habituales visitas que se realizan a las empresas con el fin de detectar su actividad y necesidades.

Otra de las tradicionales funciones del Servicio de Ayudas es la resolución de problemas y cuestiones varias suscitadas en casos puntuales, ante la administración y entidades como son los plazos, importes, documentación necesaria, recursos, etc.

En 2020, del total de consultas recibidas por este servicio, un 75% ha sido relativo a programas de apoyo de Gobierno Vasco, un 14% relativo a programas municipales, un 8% sobre programas forales y el restante 3% sobre programas estatales.

En concreto, cabe destacar que un 75% de las consultas recibidas han sido relativas a programas de apoyo para paliar las consecuencias económicas derivadas de la declaración del Estado de Alarma

por la -19. El restante 25% se ha distribuido según la siguiente temática:

- Internacionalización: 4%
- I+D+i: 7%
- Eficiencia energética: 3%
- TEICS: 3%
- Inversión: 4%
- Empleo: 1%
- Promoción turística: 1,5%
- AP-1 y AP-68: 1,5%

#### Servicio de Información Empresarial Europea

El Servicio de Información Empresarial Europea ha seguido manteniendo el formato tradicional de atención de consultas especializadas a aquellas empresas que se interesen por cualquier novedad relacionada con la actividad de la Unión Europea.

Asimismo, se han elaborado recopilaciones de la actualidad comunitaria dirigidas a informar a las empresas sobre las novedades que les puedan resultar de interés teniendo en cuenta el sector en el que desarrollan su actividad profesional. En concreto, se han enviado comunicaciones relativas a:

- Ayudas y programas de financiación europeas disponibles.
- Legislación comunitaria vigente.
- Información sobre los mercados de terceros países.

Por último, y como refuerzo de la misión de información europea, este Servicio también ha desarrollado actividades encaminadas a promover la cooperación transnacional de empresas y organismos alaveses dentro de la UE.

### PLATAFORMA WEB DFA SOBRE AYUDAS ARABA COVID-19.

En este 2020 la Diputación Foral de Álava ha liderado, junto a la colaboración de SEA y otras entidades, una plataforma web en la que las empresas y autónomos pueden trasladar sus dudas y preocupaciones en relación con todas las áreas en que se han visto afectadas por el Covid y consultar diferentes documentos que se cargan en dicha plataforma.

Carta del presidente

Introducción del director general

Situación ante el COVID-19

Observatorio de la afectación del COVID-19 en las empresas

Empresa - Persona / Pertsona -Enpresa

La organización

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Relaciones laborales y negociación colectiva

Empleo y formación

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores

# 8 ESTUDIOS ECONÓMICOS

## ESTUDIOS E INFORMES ECONÓMICOS

En este 2020 es de destacar las encuestas mensuales que se han venido realizando a las empresas con relación a la situación de estas ante el Covid 19, estos estudios se suman a los ya tradicionales informes económicos (los barómetros empresariales, el análisis de la Industria 4.0 y las newsletter económicas donde se analizan diversos indicadores económicos).

A su vez destacar también en este 2020 la elaboración de diferentes análisis económicos sectoriales, así como análisis de diferentes indicadores económicos como el PIB y el empleo.

## CICLO FISCAL NORMATIVO

Durante el 2020 se han desarrollado diversas acciones formativas y de sensibilización, en colaboración con el departamento de Hacienda, Finanzas y Presupuestos de la Diputación Foral de Alava, sobre cambios normativos que han afectado a las empresas en su relación con hacienda. Entre estas cuestiones podemos destacar, entre otras, la obligatoriedad de la Notificación Electrónica, el TIC-KET BAI y el Cierre fiscal 2020.



## 9 SECTORES

## SEA HOSTELERÍA-OSTALARITZA

En este periodo, SEA Hostelería-Ostalaritza se ha volcado en cuerpo y alma, y sin descanso, en la salvaguarda de los intereses del colectivo, multiplicándonos para acompañar a las empresas y autónomos/as en la gravosa situación provocada por la Covid-19, con un único objetivo, el mantenimiento del tejido empresarial y el empleo, tanto del sector de la hostelería y hotelería alavesa en particular, como de la hostelería y hotelería vasca en general, esto último con el inestimable acompañamiento de la Asociación de Hostelería de Bizkaia y de Hostelería Gipuzkoa.

Hemos sido intermediadores entre las empresas y todas las novedades que se han generado en torno a la pandemia, hemos acompañado a las empresas en la solicitud y seguimiento de los ERTES, hemos difundido y vigilado el funcionamiento de las líneas de financiación de Elkargi e ICO.

Hemos colaborado para que nuestros alojamientos formaran parte de la red de cobertura para sanitarios y pacientes Covid-19, imprescindible para superar la primera ola de esta pandemia.

Hemos promovido entre las empresas la implantación de planes de hostelería segura en los establecimientos. Esto, con la cobertura de Hostelería de España, organización estatal con la que hemos trabajado también intensamente durante este periodo.

Hemos distribuido entre las tres asociaciones vascas más de 75.000 mascarillas entre la ciudadanía.

Hemos colaborado y mantenido comunicación permanente con todas las Instituciones Públicas y sus departamentos con el fin de proponer medidas y programas focalizados en este sector. En este sentido, son varios los programas de ayudas logrados para compensar, aunque sea parcialmente, las pérdidas del sector, entre los que destacan:

- Los 70 millones de euros al Plan de Resistencia del turismo, hostelería y comercio, de Gobierno Vasco, de los cuales casi 45 millones se dirigieron al sector de la hostelería.
- Plan de sostenimiento del turismo vasco de Gobierno Vasco dotado, de momento de 21 millones de euros.
- Otras ayudas extraordinarias de la Diputación Foral de Álava y de los diversos ayuntamientos alaveses.

Carta del presidente

Introducción del director general

Situación ante el COVID-19

Observatorio de la afectación del COVID-19 en las empresas

Empresa - Persona / Pertsona -Enpresa

La organización

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Relaciones laborales y negociación colectiva

Empleo y formación

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



Y además, en estos últimos meses:

- Hemos comparecido en el Parlamento Vasco para trasladar a los grupos políticos la crítica situación del sector en Euskadi y reiterar la solicitud de un plan integral de ayudas dotado de 232 M<sup>2</sup>.
- Hemos conseguido la paralización cautelar del Decreto 44/2010, de 10 de diciembre del Lehendakari, que cerraba los establecimientos hosteleros en los municipios con tasa de contagios mayor a 500 casos por cada 100.000 habitantes.
- Hemos logrado que la Diputación Foral de Álava, al igual que sus homólogas de Bizkaia y Gipuzkoa, promuevan la reducción de alquileres de locales incentivando a personas arrendadoras que hayan reducido el alquiler durante 2020, tomando como referencia la renta que tenía en el momento de declaración del estado de alarma.

- Hemos interpuesto recurso contencioso administrativo contra la disposición tercera del Decreto 16/2021, de 26 de marzo, del Lehendakari, de modificación del Decreto 13/2021, que impone un cierre parcial de los interiores de los establecimientos en municipios con una tasa de contagio de 400 casos por cada 100.000 habitantes.

En definitiva, somos y seremos el referente del sostenimiento y la recuperación de la hostelería y el alojamiento en el Territorio.



## COMPRA AGRUPADA DE ENERGÍA

El proceso de compra agrupada de energía ha sido otra de las actividades afectadas por la pandemia.

Por un lado, al inicio de la pandemia, durante los meses de abril y mayo, las organizaciones del grupo de compra, bajo una situación de práctico confinamiento, gestionó el alta con la comercializadora entrante (TOTAL) de los 1.034 puntos de suministro del grupo. Así mismo, informó puntualmente de todas las novedades, que en materia energética se iban produciendo durante el estado de alarma, tales como la suspensión temporal de pagos, adecuaciones de potencia, etc.

Por otro lado, en octubre, y dadas las dificultades administrativas que podía tener la organización de una subasta de energía con-

forme a los trámites habituales, el grupo de compra, que contó con la participación por primera vez, de las asociaciones empresariales de Albacete y Guadalajara, acordó negociar los precios de la energía del ejercicio 2021 con TOTAL, consiguiendo cerrar un acuerdo satisfactorio para los puntos de suministro del grupo, el cual ha derivado, para los puntos de suministro en tarifa 3.0 en una reducción de precios media respecto a los precios actuales del 6%, y para tarifa 3.1A, una reducción de precios media del 5,7% y que en total ha supuesto para el grupo de compra un ahorro aproximado de 460.000€.

## ASOCIACIÓN DE MANTENEDORES E INSTALADORES DE CALOR Y FRÍO DE ÁLAVA (AMACYFA) Y FEDERACIÓN VASCA

La pandemia, como no puede ser de otra manera, ha marcado la actividad de esta asociación en este periodo, en especial durante el primer confinamiento por la Covid-19 que derivó en un parón de la actividad de un colectivo que, aunque tiene actividad dentro del ámbito industrial, está muy vinculado a la construcción y a la vivienda.

En este periodo, mantuvimos al colectivo puntualmente informado de todas las novedades normativas, fundamentalmente vinculadas al campo higiénico sanitario que iban surgiendo cada día, a la vez de tratar de facilitar a las empresas el acceso a EPIs, mascarillas fundamentalmente, con el fin de equilibrar la actividad empresarial con evitar la propagación de la Covid-19.

Todo, sin perder el hilo conductor con nuestros sectores afines (instaladores eléctricos y de telecomunicaciones de Álava, sea madera, Uneca o Afogasca) y nuestra patronal nacional CNI.

## ASOCIACIÓN VASCA DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS DE MOLDES Y MATRICES (ASVAMM)

La Covid-19 ha definido la actividad sectorial durante este periodo, en el que la problemática fundamental de este sector, tras la imposibilidad inicial de acceder a EPIs, fue la falta de suministro

de materia prima motivada por el prácticamente cierre de la movilidad a nivel mundial.

Tras estos primeros meses, tratamos, como asociación, de dar servicio a nuestras empresas con la inestimable colaboración de SEA y de nuestra asociación matriz a nivel nacional, FEAMM.

## BMA BODEGAS MARQUISTAS DE ÁLAVA

La actividad de la asociación ha venido marcada, como en otros sectores de actividad, por la incidencia inicial de la Covid-19 por la falta de EPIs y otros suministros para el desarrollo de su actividad, pero con un impacto incrementado, tanto por los confinamientos internacionales como por tratarse de un colectivo íntimamente ligado al devenir de la hostelería y del canal HORECA.

Un sector donde la exportación acapara un 38% de su cifra de negocio y el mercado interior un 62%, y dentro de este último, la hostelería cubre un 60% de las ventas y la alimentación un 40%. Un sector, donde, además, en exportación, la hostelería acapara el 30% de la cifra de negocio y la alimentación el 70%.

Desde la asociación hemos tratado de reducir el impacto derivado de la Covid-19, realizando, aparte de todas las acciones para conseguir mascarillas, trabajar ERTes, etc, acciones de promoción vitivinícola junto a SEA Hostelería o trabajando institucionalmente junto al departamento de agricultura del Gobierno Vasco en el proyecto Basque Wine para reforzar la promoción de las bodegas y vinos de Euskadi.

## CECAP ÁLAVA

La actividad de la asociación desde el inicio de la pandemia ha ido de la mano de sus asociaciones hermanas de Bizkaia y Gipuzkoa, bajo el paraguas inestimable de CECAP Euskadi, desde donde se ha informado puntualmente a las empresas asociadas de las novedades producidas en materia de empleo, formación bonificada, formación profesional, Hobetuz o Lanbide, tanto a nivel local, provincial, autonómico como estatal.



Carta del presidente

Introducción del director general

Situación ante el COVID-19

Observatorio de la afectación del COVID-19 en las empresas

Empresa - Persona / Pertsona -Enpresa

La organización

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Relaciones laborales y negociación colectiva

Empleo y formación

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores

## ASOCIACIÓN DE INSTALADORES ELÉCTRICOS Y DE TELECOMUNICACIONES DE ÁLAVA

Al igual que otros gremios hermanos como los mantenedores de calor y frío, el sector de la madera, fontaneros, o la construcción, este colectivo, el de las empresas instaladoras eléctricas y de telecomunicaciones, sufrieron el impacto de la Covid-19, especialmente, durante los periodos iniciales, que derivaron, por un lado en un parón de la actividad industrial y, por otro, en un confinamiento domiciliario, el cual hizo inviable el desarrollo de cualquier actividad dentro de los domicilios para evitar la propagación de los contagios.

Con este escenario, desde la asociación, tratamos de mantener informadas en todo momento a nuestras empresas de todas las medidas higiénico-sanitarias a llevar a cabo, normativas relativas a desplazamientos, realización de salvoconductos, ERTes y cualquier necesidad añadida, tales como la consecución de EPIs, en especial mascarillas, para el desarrollo de su actividad.

Ahora, en estos últimos meses, la asociación continua al lado del asociado, de la mano también, de otros agentes, como la federación vasca, FEVIE o la nacional, FENIE, y expectante sobre los nuevos escenarios que puedan generarse tras la pandemia y que con toda probabilidad vayan enfocados entre otros a temas como la eficiencia energética, el autoconsumo o el desarrollo del 5G y otras actividades, que derivadas de esta situación de crisis, van a verse impulsadas por los diferentes gobiernos en aras de recuperar la actividad de este y otros sectores afines.

## SEA MADERA Y MUEBLE

La problemática del sector de la madera en los inicios de esta pandemia ha ido de la mano de sectores como los instaladores eléctricos y de telecomunicaciones, los mantenedores e instaladores de calor y frío, los fontaneros o la construcción, en cuanto a que, durante el periodo de confinamiento domiciliario, se vieron impedidos a entrar a los domicilios particulares o comunidades de vecinos a desarrollar su actividad de carpintería o instalación de muebles.

En este periodo, lleno de incertidumbre, desde SEA Madera tratamos de dar cobertura a nuestras empresas, ayudándoles a que

desarrollaran su “reducida” actividad, que también se vio lastrada por el parón industrial, cumpliendo en todo momento los requisitos higiénico-sanitarios para evitar la propagación del virus y tratando, de la mano también de Baskegur, de proveer de EPIs, fundamentalmente mascarillas, a las empresas del sector.

En estos momentos, dentro de otro escenario bien diferente, donde la actividad porco a poco se ha recuperado, seguimos junto a nuestras asociaciones hermanas de Gipuzkoa (Arotzgi) y Bizkaia (Acebi), y de la mano de Baskegur, tratando de posicionar a la madera y su uso en todos los ámbitos, como palanca hacia una sostenibilidad medio ambiental y el descenso de la huella de carbono, ambos, objetivos prioritarios de los planes europeos de recuperación post-Covid-19.



## ASOCIACIÓN DE PANADERÍAS DE ÁLAVA-ARABAKO OKINDEGIEN ELKARTEA

Pese a que la actividad de las panaderías fue considerada por el Gobierno de España como un servicio esencial durante los meses de confinamiento, el sector ha sufrido mucho durante esta pande-

mia, principalmente por tener una vinculación muy estrecha con la hostelería ya que casi un 23% de su cifra de negocio, casi 80 millones de euros en el TH de Álava, deriva del canal HORECA.

Durante este primer periodo de confinamiento, tratamos, al igual que en otros sectores, que nuestro colectivo estuviera preparado e informado para cumplir con todos los requisitos normativos que iban surgiendo y que el servicio fuera seguro tanto hacia su clientela como para sus trabajadores. Trabajamos, además, entre otras acciones, en el suministro a nuestras empresas asociadas de mascarillas, no solo de la mano de SEA, sino también en colaboración con la Federación Vasca de Panaderías y CEOPPAN.

Desde entonces, la asociación, ha seguido trabajando con otros colectivos como la hostelería, las bodegas, el comercio y la distribución de bebidas, plasmando la situación del sector y ofreciéndose a las distintas instituciones en la creación de medidas para sostener y recuperar la actividad del sector.

## ASOCIACIÓN DE ESTACIONES DE SERVICIO DE ÁLAVA

Este colectivo de empresas es uno de los que más ha sufrido y está sufriendo el impacto de la crisis Covid-19, fundamentalmente por las restricciones de movilidad que se han llevado a cabo desde el inicio de la pandemia, lo que ha derivado en una reducción drástica de los de los desplazamientos y un uso mínimo de los vehículos. Esta situación fue más crítica, si cabe, al inicio de esta pandemia, donde desde la asociación y de la mano de otros colectivos como la asociación de talleres y automoción de Gipuzkoa, AEGA la asociación de estaciones de servicio de Bizkaia, ESTASERBI y con la colaboración también de la confederación española de empresas de estaciones de servicio, CEES, tratamos en todo momento de defender los intereses del sector para que nuestras empresas llevar a cabo su actividad de la manera más organizada y equilibrada posible sin entrar en pérdidas irreparables.

Ahora, como en otros sectores, aun sin haber acabado con este virus, la asociación trabaja para que sus empresas estén preparadas para abordar nuevos retos, donde la sostenibilidad estará presente en aras de una movilidad sustentada con toda probabilidad en otros combustibles como el hidrógeno o en el desarrollo del vehículo eléctrico.

## SEA UNECA

El Covid-19 ha afectado al sector de la construcción fundamentalmente durante el periodo en el que se produjo el primer confinamiento, que dio lugar, por un lado, a la paralización casi total de las obras de construcción y por otro a la suspensión de todos los trabajos relacionados con la obra civil. En estas circunstancias, UNECA estuvo presente en todo momento, informando a sus empresas asociadas sobre la normativa a cumplir, las medidas higiénico-sanitarias a llevar a cabo, así como con la documentación a preparar relacionada con los salvoconductos necesarios para la realización de la mínima actividad posible.

Desde entonces hasta ahora, UNECA, ha estado cerca de sus empresas para que la actividad de las mismas no se detenga, y ha trabajado junto a las otras dos organizaciones vascas, Ascobi y Ascongi dentro de la comisión de construcción de Confebask para seguir impulsando en las administraciones la visualización de un sector vasco de la construcción, en aras de abordar una post-pandemia donde todo apunta a que la construcción será un factor palanca de recuperación.

También, con el relevo presidencial llevado a cabo el pasado mes de julio, UNECA ha trazado una hoja de ruta que pivotará en la labor realizada por diversos grupos de trabajo como el de licencias, formación o estatutos, que marcará actividades con los diferentes agentes tales como Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz / Ensanche 21, Diputación Foral de Álava, Gobierno Vasco o los centros de formación y que servirá para adecuar nuestra asociación a los nuevos tiempos que se avecinan.

## ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE DISTRIBUCIÓN A HORECA DE ÁLAVA (ADISALAVA)

Asociación de reciente incorporación a SEA, cuyas empresas han sufrido el impacto de los sucesivos cierres de la hostelería alavesa decretados por el Gobierno Vasco. Sector, donde la hostelería ocupa el 90% de su cifra de negocio.

La asociación está llevando a cabo diferentes encuentros institucionales tanto con sus asociaciones hermanas de Bizkaia (Adisbask) y Gipuzkoa (Gibak), como con otras instituciones públicas como Ayuntamiento, Diputación Foral de Álava y Gobierno Vasco, con el fin principal, de que sea un sector a tener en cuenta a la hora del diseño de planes de ayudas.

Juntos somos  
más fuertes

Betí Elkarrekín

SEA

MEMORIA  
2020  
2021  
TXOSTENA

Pasaje Postas 32 - 7ª  
01001 Vitoria-Gasteiz  
Tel. 900 37 30 51  
Fax. 945 13 21 85  
sea@sea.es  
www.sea.es  
@EmpreSEA