



Carta del presidente

Introducción del director general

Nueva sede

Información empresarial

Observatorio empresarial

Empresa-Persona / Persona-Empresa

Compra agrupada de electricidad y gas

Base social

Comunicación, eventos y relaciones
institucionales

Área jurídica y relaciones laborales

Empleo, formación y talento

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



se



MEMORIA 2022-2023 TXOSTENA

Carta del presidente

Introducción del director general

Nueva sede

Información empresarial

Observatorio empresarial

Empresa-Persona / Pertsona-Enpresa

Compra agrupada de electricidad y gas

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Área jurídica y relaciones laborales

Empleo, formación y talento

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



CARTA DEL PRESIDENTE

La hora de hacer balance que supone, cada año, la publicación de esta memoria, es una cita inmejorable para mostrar el trabajo que hacemos en SEA para mejorar la vida de nuestras empresas. Desgraciadamente, nos encantaría que este trabajo estuviera acompañado, algún año, de un escenario económico favorable que nos invite a ser optimistas, pero la realidad -y los indicadores económicos- mandan. Solo algunos hitos nos permiten esbozar una ligera sonrisa, como la histórica inversión que apunala la continuidad de Mercedes y su decisivo impulso para Álava, o el importante Convenio del Metal que hemos sido capaces de llevar a buen puerto en el último ejercicio.

A la hora de recapitular, recordamos cómo el final de 2022 enterró las visiones eufóricas que situaban este ejercicio como el de la gran recuperación de nuestra economía para aterrizar en el actual ejercicio con nuestra maleta llena de esperanza, pero también de cautela. La experiencia nos ha enseñado que en el trabajo y el esfuerzo diario que demostramos las empresas alavesas reside el verdadero secreto para lograr los resultados que nos han acompañado a lo largo de las últimas décadas, y estoy seguro que 2023 no va a ser una excepción. De momento, y a falta de una bola de cristal que nos permita presagiar con nitidez cuál será nuestro futuro, los indicadores económicos apuntan, desgraciadamente, hacia latitudes en las que la incertidumbre es protagonista. La mayoría de las empresas alavesas ven un mercado estancado actualmente, pero además de esta percepción las directrices del Gobierno tampoco nos están ayudando. En este sentido, un indicador bastante elocuente es la estimación de impacto que la reforma de las cotizaciones a la Seguridad Social acordadas para la reforma de las pensiones va a tener en los costes laborales de las empresas y organizaciones en Álava. Solo en los dos próximos años, el impacto estimado sería de en torno a 108 millones de euros, y eso sin tener en cuenta el impacto de la nueva cotización por solidaridad. Una cantidad que habrá que añadir al aumento de los costes financieros que se van a incurrir por el aumento previsto del Euribor en los próximos años, un periodo en el que las empresas alavesas tendrán que acometer los proyectos de inversión para adecuarse a las transiciones digital y climática en marcha. Es decir, que en el escenario actual de incertidumbre y baja rentabilidad, sumado a la elevada presión de inversión para competir, el Gobierno añade más obstáculos.

Viendo el escenario al que nos enfrentamos, el principal reto es sobrevivir a esta situación y conseguir que todas las empresas de Álava

mantengan sus puertas abiertas. No va a ser fácil, visto lo visto, pero nuestro trabajo y dedicación están enfocados en este objetivo, en apuntalar la actividad de las empresas para poder afrontar retos mayores en cuanto sea posible. Consideramos vital la necesidad de impulsar medidas de apoyo efectivas a las empresas para mantener la marcha de la economía y el empleo, además de contar con un marco de estabilidad política y calidad normativa que genere un clima de inversión favorable. Solo así lograremos que las empresas sigan invirtiendo, algo fundamental en un momento de transición como el actual, donde la innovación, la digitalización, la sostenibilidad y la formación son clave para la generación de riqueza y empleo para todos.

Álava es un territorio muy fuerte, es el territorio más industrial de España, y eso nos da un músculo importante a la hora de afrontar situaciones adversas. Pero eso no quiere decir que no seamos vulnerables, y necesitamos una fiscalidad coherente para poder garantizar una competitividad ajustada a los mercados actuales, de lo contrario será imposible mantener el elevado bienestar social del que disfruta la ciudadanía de nuestro territorio.

Las empresas somos todos y ese esfuerzo conjunto es la clave para aportar certidumbre a los próximos meses y cosechar un éxito compartido. Estoy seguro de que juntos lo vamos a conseguir.

Pascal Gómez
Presidente de
SEA



PRESIDENTEAREN GUTUNA

Urtero argitaratzen dugun memoria honek urtearen balantzea egitea eskatzen digu, eta hitzordu ezin hobea bihurtzen da gure enpresen bizitza aldatzeko SEAn egiten dugun lana erakusteko. Nahiko genuke lan hori nahiko genuke baikorrak izatera bultzatuko gaituen aldeko agertoki ekonomiko batez lagundurik egotea, urteren batean behintzat; baina errealitateak eta adierazle ekonomikoek agintzen dute, eta, tamalez, ez digute horretarako aukera ematen. Mugarri bakan batzuk irribarretxo bat pizten digute, adibidez Mercedes-en jarraipena eta Arabarentzako bultzada erabakigarria zurkaizten duen inbertsio historikoa, eta azken ekitaldian amaiera on batekin ixtea lortu izan dugun Metalaren Hitzarmen garrantzitsua.

Laburbiltzerakoan, gogoan dugu 2022aren amaierak nola lurperatu zituen oraingo hau gure ekonomiaren susperraldi handiaren ekitaldizat jotzen zuten ikuspegi euforikoak, egungo ekitaldian nola lur hartu genuen itxaropenez baina baita zuhurtiaz ere betetako gure maletarekin. Esperientziak erakutsi digu Arabako enpresen egunero erakusten dugun lanean eta esfortzuan dagoela azken hamarkadetan zehar lortu izan ditugun emaitzak izateko benetako sekretua, eta sinetsita nago 2023a ere ez dela salbuespena izango. Oraingoz, baina, gure etorkizuna zein izango den argi eta garbi aurrez ikusteko aukera emango digun kristalezko bolarik ez dugunez, adierazle ekonomikoek ziurgabetasuna protagonista den latitudeetara apuntatzen dute, zoritxarrez. Horren ildotik, adierazle nahiko adierazgarria da pentsioen erreformarako adostutako Gizarte Segurantzako kotizazioen erreformak Arabako enpresen eta erakundeen lan-kostuetan izango duen eraginaren zenbatespena. Hurrengo bi urteetan bakarrik, 108 milioi euroko inpaktua izango duela kalkulatzen da, elkartasunerako kotizazio berriaren inpaktua kontuan hartu gabe, gainera. Kantitate horri gehitu beharko diogu datozen urteetan Euriborraren gorakadak kostu finantzarioetan eragingo duen igoera, noiz eta arabar enpresak abian dauden trantsizio

digitalera eta klimatikoetara egokitzeko inbertsio-proiektuetan sartu beharrean direnean. Hau da, egungo ziurgabetasun eta errentagarritasun baxuko egoeran, gehi lehiakor izateko inbertsioa egiteko beharrenean gainean dagoen presio ez nolana hikoarekin, Gobernuak oztipo gehiago jartzen ditu.

Aurrean dugun agertokia ikusirik, erronka nagusiena egoera honetan bizirautea eta Arabako enpresa guztiak zabalik jarrai dezaten lortzea da. Ez da erraza izango, ikusitakoa kontuan, baina gure lanak eta dedikazioak jomuga horixe izango dute, hots, enpresen jarduera sendotzea, ahal denean erronka handiagoi heldu ahal izateko. Uste dugu hil ala biziko kontua dela laguntza eraginkorreko neurriak bultzatzea enpresentzat, ekonomiaren eta enpleguaren martxari eusteko, eta inbertsiorako giroa sortuko duen egonkortasun politikoko eta kalitateko araudi-esparru bat izatea. Horrela bakarrik lortuko dugu enpresen inbertitzen jarraitzea, funtsezkoa baita egungoa bezalako trantsizio-egoeran, non berrikuntza, digitalizazioa, iraunkortasuna eta prestakuntza gako diren guztiontzat aberastasuna eta enplegua sortzeko.

Araba lurralde oso indartsua da, Espainiako lurralderik industrializatuena da, eta gihar garrantzitsua dugu horrekin kontrako egoerei aurre egiterakoan. Baina horrek ez du esan nahi hauskorrek ez garenik; egungo merkatuetara egokitutako lehiakortasuna bermatzearekin koherentea izango den fiskalitate baten beharrean gara, bestela ezinezkoa izango da eta gure lurraldeko herritarrek egun duten gizarte-ongi-zate bikainari eustea.

Enpresak guztiok gara, eta guztion arteko esfortzu hori da datozen hilabetei ziurtasuna emateko eta arrakasta partekatutako bat lortzeko giltzarria. Elkarren artean lortuko dugu, ziur nago.

Pascal Gómez
SEArako presidentea



INTRODUCCIÓN

Finalizamos el año que debía marcar la recuperación plena de la economía con una inflación desbocada que nos trasladó hasta 2023 sin demasiadas razones para ser optimistas. Y ahora, tras comprobar la evolución que han sufrido los indicadores económicos en el primer trimestre del año, sumada a los hitos que protagonizan el panorama internacional, siembran de incertidumbre la senda por la que va a transitar el resto del ejercicio.

Pero para completar esta reflexión con la que cada año presentamos la Memoria de SEA, considero capital volver la vista atrás y recordar cómo hemos llegado hasta aquí. La escalada de los precios de la energía, así como de las materias primas y los combustibles, marcaron un ejercicio que, entre otros aspectos, se vio truncado por la invasión de Ucrania. Sobre estos pilares afrontamos el inicio de 2023, confiando en que la ansiada estabilidad política sentara las bases de un nuevo periodo fructífero para nuestras empresas.

Desgraciadamente no ha sido así. La visión pesimista de las empresas sobre la actual situación del mercado crece de manera notable, una visión basada en el aumento de la debilidad de la cartera de pedidos para muchas de nuestras empresas, o la constatación cada más compartida de un mercado estancado, tal y como valora el 60% de los consultados en el último observatorio realizado por SEA Empresas Alavesas.

Este porcentaje adquiere especial trascendencia cuando constatamos que supera en siete puntos las respuestas obtenidas hace seis meses. Aun así, estos datos negativos contrastan con el impulso de las empresas que siguen viendo el vaso medio lleno y prevén aumentar su plantilla en los próximos meses para hacer frente a la carga de trabajo que consideran tendrán a corto-medio plazo.

Si bien es cierto que cada sector vive una realidad diferente en la actualidad, hay elementos comunes que conviven con el día a día de nuestras empresas y ante los que la preocupación no deja de crecer. De nuevo, los precios de las materias primas y el incremento de los costes energéticos, laborales y financieros completan una suma cuyo resultado palpable es una nueva vuelta de tuerca en la reducción de los ya de por sí exigüos márgenes.

La situación internacional no parece aproximarse a una estabilidad que nos permita ver el horizonte con mayor optimismo, aunque es lejos de nuestras fronteras donde nuestras empresas están obteniendo los mejores resultados. Así, frente a un mercado nacional plagado de altibajos, el área de exportaciones ofrece mayores garantías, con ventas en gran medida similares a las registradas hace un año.

De puertas hacia adentro, la culminación de las negociaciones que dieron fruto al Convenio del Metal marca la necesaria paz social que debemos conse-

guir ante los retos que se nos presentan. Por el contrario, el absentismo se mantiene como la gran preocupación, con índices inasumibles que están poniendo en riesgo la viabilidad de centenares de empresas fundamentales para el tejido alavés. Un absentismo a todas luces inexplicable en comparación con los ratios que se registran en el resto del Estado o, incluso, en la propia CAV, donde Álava obtiene un indeseado primer puesto. Este problema requiere de una respuesta conjunta por parte de todos los agentes implicados, porque de lo contrario las consecuencias pueden ser letales para nuestra economía.

En esta misma línea, la falta de profesionales vuelve a ser, un año más, otro caballo de batalla ante el que la formación adecuada y la orientación para acceder a ella resulta fundamental. Las dificultades de nuestras empresas para reforzar sus plantillas y ejecutar una transición generacional eficaz supone un freno determinante en el crecimiento de una ciudad y de un territorio histórico, un freno para apuntalar el alto nivel de bienestar económico y social que tantas décadas ha costado conseguir con el esfuerzo de todos.

Los empresarios siempre hemos estado y estamos por esa labor, pese a ataques injustificados, especialmente en los últimos tiempos, que tratan de denostar el trabajo de profesionales cuyo principal pecado parecer ser la creación de empleo y calidad de vida. Eso, evidentemente, no nos ayuda a los empresarios ni a las empresarias, pero tampoco a la sociedad alavesa que trata de mirar con ilusión y esperanza a un futuro realmente incierto.

Juan Ugarte
Director general de SEA



SARRERA

Ekonomiaren susperraldi bete ekarri behar zuen urteari KPI leherthu batekin eta bere onetik kanpo den inflazio batekin eman genion amaiera, 2023an baikor izateko sobera arrazoirik gabe. Eta, orain, ikusita adierazle ekonomikoek urtearen lehen hiruhilekoan izan duten bilakaera eta nazioarteko panoraman jazotako mugarrak, ziurgabetasunez josten dute gauden ekitaldiari amaierarako geratzen zaion bidea.

Urtero SEArekin Memoria aurkeztearen harira egiten dugun gogoe-ta osatzeko, baina, funtsezkoa iruditzen zait begirada atzera bota eta honaino nola heldu izan garen gogoratzea. Energiaren prezioen igoerak, lehengaien eta erregaien prezio igoerekin batera, nabarmendu ziren, besteak beste, Ukrainako inbasioak belzutako ekitaldian. Inguruabar horiekin ekin genion 2023ari, irrikatzen dugun egonkortasun politiko batek ezarriko zituelakoan gure enpresentzat aldi emankor baterako oinarriak.

Zoritxarrez, ez da hala izan. Areagotzen ari da enpresek merkatuaren egungo egoerari buruz duten ikuspegi ezkorra, nabarmen, gainera. Ikuspegi hori egiaztatzen datoz gure enpresa askoren eskaera-zorroaren ahultasun gero eta handiagoa, edo merkatua gelditzen ari denaren egiaztapen geroz partekatuagoa, halaxe irizten baitu SEA Arabako Enpresak erakundeak bere azken behatokia galdetu izan dien enpresen %60k.

Portzentaje horrek berebiziko garrantzia du, kontuan hartzen badugu orain dela sei hilabete lortutako erantzunen aldean zazpi puntu gehiago dela. Hala eta guzti, datu negatibo horien beste txanpona dira edalontzia erdi beterik ikusten jarraitzen duten enpresen bultzada, datozten hilabeteetan euren plantilla handitzeko asmaten baitira epe labur-ertainera begira espero duten lan-kargari aurre egiteko.

Egia bada ere sektore bakoitzak errealitate ezberdina bizi duela gaur egungo panoraman, badira elementu komun batzuk gure enpresen egunerokoa zabaldu direnak, eta gero eta kezka handiagoa eragiten dutenak. Lehengaien prezioak eta kostu energetikoen, laboralen eta finantzarioen igoerak, beste behin, zama dira eta ondorio oso nabarmenak dituzte, azkoinaren beste buelta bat direlarik lehendik ere nahiko urriak diren marjinentzat.

Nazioartean nabari den ezegonkortasunak ere ez du laguntzen etorkizunari baikotasun handiagoz begiratzen, gure enpresek mugaz haraindi ari diren arren lortzen beren emaitzarik onenak. Hala, gorabeheraz betetako merkatu nazionalaren aldean, berme gehiago eskaintzen ditu esportazioen arloak, eta salmentak duela urtebetekoan paretsu jarraitzen dute.

Mugaz hona begira, berriz, aurrez aurre ditugun erronkei heltzeko horren beharrean garen bake soziala ekarri du Metalaren Hitzarmena ekarri zuten negoziazioen amaierak. Beste alde batetik, absentismoak jarraitzen du izaten kezka behinena. Indize onartezinak azaltzen ditu, eta arriskuan jartzen du arabar enpresa-ehunarentzat funtsezkoak diren ehunka enpresen bideragarritasuna. Absentismo ulertezina, inondik ere, Estatuko gainerako lekuetan erregistratzen diren ratioekin alderatuta. Baita EAEko ratioen aldean ere, Araba agertzen baita lehen postu makurrean. Arazo horrek erantzun bateratu bat eskatzen du inplikaturako eragile guztien aldetik, horren ondorioak, bestela, itzelak izan daitezkeelako gure ekonomiarentzat.

Ildo berean, profesional faltaren koska dugu berriz ere, beste urte batez. Horren aurrean, giltzarri da prestakuntza egokia eta hori lortzeko orientazioa. Gure enpresek euren plantillak indartzeko eta belaunaldi-trantsizioa egiteko dituzten zailtasunak traba erabakigarria dira hiri eta lurralde historiko baten garapenerako, galga da horrenbeste hamarkadaz guztien ahaleginarekin lortzea hainbeste kostu izan den ongizate ekonomiko eta sozialaren maila handi hau finkatzeko.

Enpresariak horri emanik egon izan gara beti eta jarraitzen dugu egoten, inolako arrazoirik gabeko erasoak gorabehera, batik bat, azken garaioan profesionalen lana zikindu nahian zabaldu direnak, horien bekatu nagusia, antza denez, enplegua sortzea eta bizi-kalitatea handitzea denean. Horrek, jakina, ez digu laguntzen enpresari, ezta Arabako gizarteari ere, nahiko zalentzazkoa den etorkizunari ilusioz eta itxaropenez begiratu nahi dionean.

Juan Ugarte

SEAKo zuzendari nagusia



Carta del presidente

Introducción del director general

Nueva sede

Información empresarial

Observatorio empresarial

Empresa-Persona / Persona-Empresa

Compra agrupada de electricidad y gas

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Área jurídica y relaciones laborales

Empleo, formación y talento

Innovación y ayudas

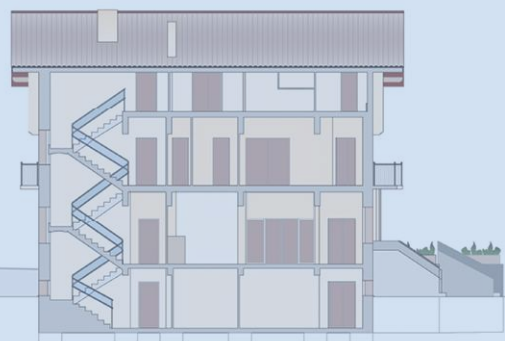
Estudios económicos

Sectores



3 Nueva sede

Escribía Antonio Gala que «una casa es el lugar donde uno es esperado» y esta frase se ajusta fielmente a lo que va a ser desde el próximo año la nueva sede de SEA: la casa donde todos los empresarios y todas las empresarias de este territorio van a encontrar su hogar.



Después de 45 años de historia, ha llegado el momento de hacer las maletas y de buscar un nuevo emplazamiento que sirva de referente para el empresario alavés, una sede abierta acorde con los nuevos tiempos y más accesible para todos los asociados actuales y los que vendrán en los próximos años. La nueva sede de SEA, producto de una permuta con las actuales instalaciones del Pasaje Postas, se encuentra en la calle Álava, junto a la conocida como zona de las Universidades, y su estructura facilita un mayor espacio donde desarrollar todas las actividades, talleres, jornadas y los diferentes encuentros con las empresas que forman parte del ADN de nuestra organización. Se trata, en concreto, de una superficie de 1.454 metros cuadrados, de los cuales 1.100 conforman la superficie útil.

En lo que se refiere a los aspectos técnicos, a lo largo de los últimos meses se ha constituido una comisión de seguimiento de la obra. En el seno de este grupo de trabajo se ha presentado una propuesta de dos despachos de arquitectura de manera conjunta, propuesta que se ha analizado en cuanto a honorarios, actividades a desarrollar y plazo se refiere hasta lograr por unanimidad la adjudicación del contrato del proyecto.

Este trabajo ha incluido la firma del contrato con los arquitectos y, además, se han solicitado tres propuestas para la demolición inicial del interior del edificio.

A la conclusión de esta Memoria, se estaba elaborando el primer borrador del diseño de espacios de la sede.

La previsión apunta hacia mediados de 2024 como la fecha en la que esta nueva etapa de SEA echará a andar con la inauguración de la nueva sede. Un punto y seguido en el trabajo de la organización empresarial en su afán por mejorar el servicio y la atención a todas las empresas de Álava.

Carta del presidente

Introducción del director general

Nueva sede

Información empresarial

Observatorio empresarial

Empresa-Persona / Persona-Empresa

Compra agrupada de electricidad y gas

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Área jurídica y relaciones laborales

Empleo, formación y talento

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



INFORMACIÓN EMPRESARIAL

En épocas de incertidumbre económica, como la que recoge la presente Memoria, resulta fundamental disponer de información veraz y relevante para que las empresas puedan tomar las mejores decisiones a la hora de afrontar su futuro. Con este objetivo, SEA proporciona a sus asociados todos los datos e imágenes de una realidad cambiante que puede determinar los resultados de los próximos meses, e incluso años. A las circulares directamente vinculadas con la actualidad alavesa y vasca se han ido sumando otras derivadas de la realidad mundial que ha provocado la pandemia, tales como informaciones ligadas al encarecimiento de las materias primas, la energía o el combustible. También hemos hecho hincapié en cómo está afectando la guerra de Ucrania a las empresas alavesas y cuáles pueden ser algunas de las herramientas que permitan paliar esta situación adversa.

Por segundo año consecutivo, los asociados y asociadas han tenido y tienen la oportunidad de consultar todos nuestros boletines empresariales, 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.



IR AL APARTADO
«INFORMACIÓN
EMPRESARIAL»



5 Observatorio empresarial

- Carta del presidente
- Introducción del director general
- Nueva sede
- Información empresarial
- Observatorio empresarial
- Empresa-Persona / Persona-Empresa
- Compra agrupada de electricidad y gas
- Base social
- Comunicación, eventos y relaciones institucionales
- Área jurídica y relaciones laborales
- Empleo, formación y talento
- Innovación y ayudas
- Estudios económicos
- Sectores

Los vaivenes de la economía internacional han tenido una influencia determinante en la economía alavesa. Así lo ponen de manifiesto los diferentes Observatorios sobre la situación empresarial que hemos desarrollado a lo largo de los últimos doce meses. La metodología no ha cambiado, porque sabemos que la mejor y más fiable fuente de información es preguntar directamente a nuestros asociados y asociadas. Solo así obtendremos una foto real de lo que está pasando en la red empresarial alavesa. El fin de la pandemia y la etapa iniciada con la invasión rusa de Ucrania ha provocado también un nuevo ciclo en los citados observatorios, con nuevas preguntas y planteamientos que ahora recogemos.

Estos son algunos de los campos que hemos introducido de forma progresiva:

- Situación Actual del Mercado
- Nivel de Pedidos Actual
- Evolución de las Ventas en Mercado Español y en el Exterior
- Creación de Empleo - Ajustes de Plantilla
- Capacidad Productiva
- Previsión de Resultados
- Coste total de aprovisionamiento.
- Margen de explotación/rentabilidad.
- Factores económicos que le preocupan
- Demandas a la administración

Bajo estas líneas podrás acceder, al igual que lo pueden hacer los usuarios de la web, a los últimos observatorios que hemos completado desde SEA.

OBSERVATORIO FEBRERO 2023

OBSERVATORIO OCTUBRE 2022

OBSERVATORIO JUNIO 2022

OBSERVATORIO MARZO 2022



Carta del presidente

Introducción del director general

Nueva sede

Información empresarial

Observatorio empresarial

Empresa-Persona / Pertsona-Enpresa

Compra agrupada de electricidad y gas

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Área jurídica y relaciones laborales

Empleo, formación y talento

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



EMPRESA-PERSONA PERTSONA-ENPRESA

La importancia del factor humano

SEA ha trabajado en los últimos años en diferentes proyectos que tenían un denominador común: la persona como núcleo de la empresa.

A raíz de esta reflexión surgió el proyecto Empresa-Persona/Pertsona-Enpresa, una iniciativa que ya recogimos en las memorias de ejercicios pasados y que, en este último ejercicio, ha alcanzado un notable grado de madurez.

Las nuevas acciones que se han desarrollado siguen teniendo como eje vertebrador las tres líneas estratégicas divididas en sendas áreas: Las relaciones laborales en la empresa 4.0, Empresa Saludable y Empresa Igualitaria.

MODELO SEA DE RELACIONES LABORALES

En marzo del año pasado culminaba el 2º ciclo programado de talleres prácticos de divulgación de los principios básicos sobre los que descansa el modelo 4.0 de Relaciones Laborales que SEA defiende y promueve, desde que el mismo fuera definido y validado por nuestro foro de Recursos Humanos.

Se completaba de esa forma todo el despliegue inicial de actividades dirigidas a propiciar la toma de contacto, el conocimiento y desarrollo, si cabe, en nuestras empresas (especialmente en PYMEs) de las mejores formas de gestión de personas, basadas en la colaboración, implicación, flexibilidad organizativa, estabilidad profesional, cualificación permanente, equidad retributiva y equidad intergeneracional, como instrumento necesario para lograr la atracción y retención del talento.

La herramienta de autodiagnóstico del grado de implantación de tales principios en sus organizaciones, de la que nuestros asociados siguen disponiendo en la actualidad para poder evaluarse internamente, constituye un buen punto de partida para aquellas empresas que decidan ir más allá de la mera condición de espectadores e iniciar un proceso de consolidación e integración efectiva del modelo, de la mano de profesionales y consultores especializados en esta materia.

En esa línea, el pasado mes de marzo de este año tuvo lugar la firma del Convenio marco de colaboración entre SEA Empresas Alavesas y

Fabrika (Centro de Alto rendimiento para la Transición Cultural de las Organizaciones), en virtud del cual se diseñarán a principios de cada ejercicio un plan anual de actuación conjunta para avanzar en la transición cultural de las empresas alavesas, como un elemento de innovación no tecnológica, determinante para la mejora de su competitividad.

De esa forma, SEA realizará labores de sensibilización sobre la nueva cultura empresarial que prescribe Fabrika, plenamente alineada con nuestro modelo de relaciones laborales avanzadas; y Fabrika pondrá a disposición de SEA y de sus asociados los contenidos y actividades de sensibilización y difusión que tenga programados en cada momento (jornadas, foros, talleres, recomendaciones, esto funciona, etc.

MODELO SEA DE EMPRESA SALUDABLE la importancia de la salud de las personas

El proyecto SEA Empresa Saludable vio la luz hace ya más de 3 años, con el objetivo de fomentar las buenas prácticas saludables y contribuir al buen estado de salud de todas las personas que forman parte de la empresa. En ese mismo sentido, el proyecto "Organizaciones Saludables" fue puesto en marcha por las organizaciones Empresariales de Soria (FOES), Álava (SEA Empresas Alavesas), Burgos (FAE Empresas Burgalesas) y la Rioja (FER), para promover la salud y el bienestar en las empresas y en la sociedad de los cuatro territorios participantes.

En el marco de las acciones de desarrollo de esta iniciativa, en este año se han podido celebrar diferentes encuentros, talleres y jornadas, con el apoyo y patrocinio de Osalan y la colaboración de IMQ, para tratar de divulgar la importancia de adquirir y seguir buenos hábitos de vida saludable:

- Junio de 2022: "Cómo fomentar hábitos saludables en una empresa", con la participación de IMQ (Dra. María Sagasti) y AEG Power Solutions (Maru Pinedo, Directora de RRHH).
- Octubre de 2022: "Método Ergoactiv y casos de éxito" (Natxo Ruiz de Alegría). "Bienestar emocional: un reto de empresa" (Isabel Martín Pérez de Nanclares, IPACE).
- Noviembre de 2022: "Cómo gestionar un programa de bienestar y salud en una PYME" (Laboratorios Quinton).
- Marzo de 2023: "Cómo ser absolutamente infeliz" (FAE Burgos).

Por otra parte, en noviembre de 2022 se celebró la segunda edición de los premios "Empresa Saludable", resultando premiadas y recono-

cidas por sus buenas prácticas las empresas "Pferd Abrasivos S.L." (categoría PYMEs) y "Castmetal Vitoria" (grandes empresas). El acto de entrega contó con la participación y clausura a cargo de Lourdes Iscar, directora de Osalan (Gobierno Vasco).



SEA EMPRESA IGUALITARIA

Es una iniciativa que surge en el 2020 para fomentar y promocionar la igualdad de oportunidades como elemento de gestión de personas y de calidad en el empleo, de atracción y retención de talento.

A lo largo de este ejercicio hemos continuado programando acciones de formación para aumentar la sensibilización y formación en este ámbito en las pymes y hemos ofrecido un programa de formación en acción para favorecer la realización de planes de igualdad en las empresas asociadas, proporcionando apoyo especializado para realizar el propio plan de igualdad internamente, con apoyo grupal, y tutoría experta.

Todas estas actuaciones organizadas por SEA Empresas Alavesas pretenden visibilizar el compromiso y buenas prácticas de fomento de la igualdad de oportunidades y generar una comunidad de buenas prácticas en el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas, como factor de gestión de las personas trabajadoras y atracción y retención del Talento.



7

COMPRA AGRUPADA DE ELECTRICIDAD Y GAS

SEGURIDAD EN UN CONTEXTO DE INCERTIDUMBRE

El grupo de compra de energía, constituido por 1.050 puntos de suministro, ha ejercido durante este ejercicio la capacidad de la que disponía, de cerrar el 50% de la fórmula de contratación pactada con TOTAENERGIES a precio fijo.

En febrero de 2023, la incertidumbre del precio en los mercados mayoristas junto a la incertidumbre regulatoria a lo largo del presente año y en un escenario donde no se conocía (ni se conoce actualmente) la continuidad del tope al gas, parecían aconsejar cerrar el 50% de la energía de las empresas y negocios de nuestras organizaciones a precio fijo, no estando nada claro que la situación de precios en los mercados mayoristas no pueda ir a peor, ni todo lo contrario, razón de más para el grupo se reafirmará en esta decisión.

«En 2023, con la cobertura del 50% a precio fijo se ha conseguido una reducción de un 35,62% respecto al precio medio del año 2022»

Con esta cobertura de precio fijo para este año 2023 de unos 135 €/MWh por el 50% del consumo, acordada por las 14 organizaciones empresariales que forman parte del grupo de compra, se ha conseguido una reducción de precio de un 35,62% respecto al precio medio del año 2022. Esto supone para ese 50% de consumo del grupo de compra una reducción de unos 3.625.000 €.

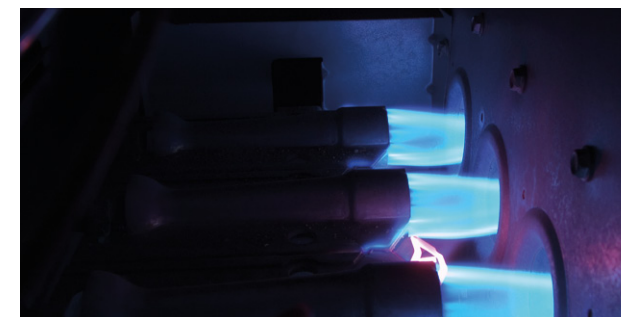
En cuanto al grupo de compra de gas, el grupo ha continuado creciendo, ejerciendo de cobertura para las empresas en la contratación del gas en todo el abanico tarifario.



Patronales participantes en la compra de energía eléctrica



Patronales participantes en la compra de gas



8 BASE SOCIAL

Carta del presidente

Introducción del director general

Nueva sede

Información empresarial

Observatorio empresarial

Empresa-Persona / Persona-Empresa

Compra agrupada de electricidad y gas

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Área jurídica y relaciones laborales

Empleo, formación y talento

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



PLAN DE MARKETING

Como cada ejercicio, los objetivos que integran el Plan de Marketing se concentran en dos grandes áreas de actuación:

1. El Plan de Fidelización de empresas asociadas.
2. El Plan de Captación de nuevas empresas.

Somos conscientes de que las visitas tanto a empresas asociadas como a las que todavía no lo son nos permiten tener un mejor y más profundo conocimiento de nuestro mercado objetivo, además de conocer de primera mano las necesidades e inquietudes de las empresas de Álava.

Sin dejar de seguir trabajando en la atracción de nuevas empresas a la organización con las que asumiremos nuevos retos y objetivos, la fidelización de nuestros asociados/as es algo prioritario en nuestra organización, es el instrumento de contacto permanente y directo con nuestra base social. De esta manera, podemos identificar nuevas necesidades y cubrir las mismas de manera rápida, eficaz y eficiente. No podemos olvidar que este feedback, a través de distintas acciones que desarrollamos en la organización, va a suponer para SEA una valiosa información a la hora de responder a las necesidades de las empresas.

Por lo tanto, la correcta ejecución tanto del Plan de Fidelización como del Plan de captación son herramientas estratégicas para dar el mejor y más eficiente servicio a los asociados y seguir creciendo como organización

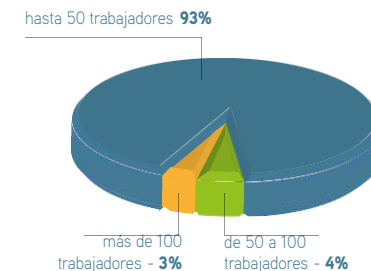
COMPOSICIÓN ACTUAL POR TAMAÑO DE EMPRESA

DISTRIBUCIÓN POR Nº TRABAJADORES/AS	Nº EMPRESAS SEA	% EXACTO
Hasta 10	826	63%
Entre 10 y 50	396	30%
Entre 50 y 100	56	4%
Más de 100	46	3%
Total empresas asociadas	1.324	100%

COMPOSICIÓN ACTUAL POR SECTOR DE ACTIVIDAD

AGRUPACIÓN SECTORIAL	Nº EMPRESAS	% EXACTO
Bodegas	34	3%
UNECA - Construcción	61	5%
Estaciones de servicio	11	1%
Instaladores eléctricos	49	4%
Instaladores - mantenedores de calor y frío	8	1%
Madera	35	3%
Metal	645	47%
Panaderías y pastelerías	12	1%
Alimentación	22	2%
Logística	20	1%
Química	41	3%
Servicios	325	24%
Hostelería	52	4%
Artes gráficas	9	1%
Total empresas asociadas	1.324	100%

Base social de SEA por tamaño de empresa



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 139 empresas (un 11% de nuestra base social).

Un año más, agradecemos a las empresas su disposición y colaboración en la respuesta a nuestras solicitudes. Reconocemos y valoramos el esfuerzo que supone al trabajo diario estas peticiones.

LOS DATOS

- El 60% de las encuestas han sido contestadas por el gerente de la empresa, un 23% por el departamento administrativo o financiero y un 11% por Recursos Humanos.

Carta del presidente

Introducción del director general

Nueva sede

Información empresarial

Observatorio empresarial

Empresa-Persona / Pertsona-Enpresa

Compra agrupada de electricidad y gas

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Área jurídica y relaciones laborales

Empleo, formación y talento

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



- El 80% 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, Servicios, Construcción-Uneca y el sector de la Madera y Mueble que han cumplimentado el 75% 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 7,61 puntos sobre 10.
- El servicio mejor valorado por los encuestados ha sido Relaciones Laborales y Negociación colectiva con 8,30 puntos de media sobre 10, seguido por:

Relaciones Laborales y Negociación colectiva	8,30
Formación	8,15
Comunicación	8,00
Compra Agrupada de Energía	7,86
Representación Institucional	7,72
Observatorio Empresarial	7,69
Ayudas y Subvenciones y Seguridad y Salud Laboral	7,63
Medio Ambiente	7,54
Relaciones Interempresariales	7,50
Becas	7,48
Compra de Gas y Guía de Servicios	7,43
Actividad Sectorial	7,39
Euskara Enpresa	7,36
Servicio de Empleo	7,15
Convenios con terceros	7,10

VALORACIÓN DE LA RELACIÓN CON SEA

- Las empresas nos recomiendan con una nota media de 7,80 puntos.
- La capacidad y disposición de nuestros técnicos a la hora de solucionar problemas: 8,20
- El 60% de las empresas encuestadas considera que es participativa con las actividades que se organizan desde la asociación.
- El 93% de las empresas no añadiría ningún servicio más a lo ya ofertado.

PUNTUACIÓN DE LAS JORNADAS DIVULGATIVAS REALIZADAS

- Empresa Igualitaria: 7,71 puntos.
- Las Relaciones Laborales 4.0: obtiene 7,67 puntos.
- Empresa saludable: 7,58 puntos.
- Industria 4.0: 7,44 puntos.



Carta del presidente

Introducción del director general

Nueva sede

Información empresarial

Observatorio empresarial

Empresa-Persona / Persona-Empresa

Compra agrupada de electricidad y gas

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Área jurídica y relaciones laborales

Empleo, formación y talento

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



9 COMUNICACIÓN, EVENTOS Y RELACIONES INSTITUCIONALES

LA NUEVA WEB DE SEA

En una de las entrevistas que realizamos este año en el nuevo espacio Arabako Enpresak Irratian, el director de Caronte y experto en el diseño de páginas web, Jon Rivas, nos contó cómo no tiene ningún reparo en recomendar a algunos de los clientes que se ponen en contacto con su empresa que no necesitan una página web. Es fácilmente imaginable la cara de sorpresa que deben reflejar estos posibles clientes cuando llaman a la puerta de un proveedor y ven truncadas sus intenciones de encontrar en una web una aportación a su negocio que hasta ahora no han encontrado o, simplemente, que anhelan sin saber muy bien qué les va a aportar esta herramienta.

Baste esta introducción para justificar por qué en SEA nos hemos tomado muy en serio la labor de crear una nueva web, frente a la anterior que permanecía vigente desde hace casi una década, y el profundo análisis que hemos llevado a cabo para alumbrar este nuevo espacio. Antes de explicar qué buscábamos, quizás es recomendable explicar qué es precisamente lo que no queríamos. Pretendíamos huir de un simple lavado de cara, de unos simples brochazos gruesos que a través de una amplia paleta cromática y estructuras vacuas que emulasen un cambio que realmente no era tal.

En este análisis hemos buscado, sobre todo, que la web sea un fiel reflejo de lo que es SEA tras el paso de los años, de lo que ofrecemos tras un proceso de transformación necesario y acorde con los nuevos tiempos de la empresa y la economía alavesa. La nueva web de SEA Empresas Alavesas alberga la esencia de esta organización empresarial, pero con nuevas herramientas que facilitan su uso por parte de los usuarios, valga la redundancia; es, en resumen, una puerta de entrada a la amplia gama de servicios y recursos que ponemos a disposición de las empresas de este territorio histórico.

Es una puerta abierta al público 24 horas al día en la que se puede encontrar toda la información de nuestra actividad, así como parti-

cipar en los diferentes talleres, jornadas o charlas que ofrecemos para allanar el trabajo de las empresas o escuchar las entrevistas en las que nuestros portavoces han analizado el contexto económico actual. Es, en definitiva, una nueva señal de identidad en continua evolución que nos va a permitir estar más cerca aún de las empresas y la sociedad alavesa.



« La nueva web alberga la esencia de la organización con nuevas herramientas que facilitan su uso: una puerta de entrada a la amplia gama de servicios y recursos que ponemos a disposición de las empresas»

Carta del presidente

Introducción del director general

Nueva sede

Información empresarial

Observatorio empresarial

Empresa-Persona / Persona-Empresa

Compra agrupada de electricidad y gas

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Área jurídica y relaciones laborales

Empleo, formación y talento

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



COMUNICACIÓN

“Lo que no se comunica no existe”. Consciente de esta máxima, SEA ha vuelto a centrar su política de comunicación en un constante y fluido envío a sus asociados de boletines en los que encontrar toda la información de interés para las empresas alavesas. Y lo ha hecho sin perder de vista la comunicación tradicional, en las formas y en el fondo, tan altamente valorada por las empresas, como nos recuerdan en cada encuesta de satisfacción, pero también con la incorporación de las nuevas vías que suman novedosas oportunidades para trasladar datos, información, opiniones y todo lo que permita que cada día SEA apueste por la excelencia en su trabajo.

Sumarios de prensa

Cada jornada, todos los asociados de SEA reciben un completo resumen de las noticias relacionadas con la economía y la empresa. Este dossier permite repasar, en apenas unos minutos, todo lo que acontece en la escena mediática para no perder de vista la actualidad. Con la incorporación por parte de los profesionales de SEA de más de 30 medios de comunicación para lograr una imagen real y fidedigna que refleja el mensaje mediático en todas sus vertientes.

Boletines empresariales

En un principio, esta forma de comunicación vía mail con los asociados se repetía dos veces por semana, pero a raíz del inicio de la pandemia el goteo de informaciones susceptibles de ser útiles e interesantes para nuestras empresas ha alcanzado una nueva velocidad en la que la periodicidad marcada ha dejado paso a la importancia de los contenidos. Si tenemos algo que contar, lo hacemos al momento y sumamos todas las informaciones novedosas a nuestros boletines tantas veces como sea necesario. Así, esta vía, además de la página web, es la puerta de acceso para la información general, ayudas específicas, jornadas, charlas, talleres, webinar y un largo etcétera de oportunidades.

SEA en la prensa

Fruto del sumario, cada fin de mes recopilamos las informaciones en las que SEA y sus empresas han sido protagonistas en los diferentes medios de comunicación, tanto prensa escrita como radio y medios digitales. La voz de la empresa en los medios a través de los portavoces de la mayor organización empresarial de Álava.

SERVICIO DE INFORMACIÓN EMPRESARIAL

Newsletter/ Boletines	275
Boletines de Formación	47
Sumario de prensa	329
Encuentros con los medios	2
Artículos de opinión	4
Comunicaciones públicas	43
Solicitudes mass media	130
You tube	12

WEB DE SEA

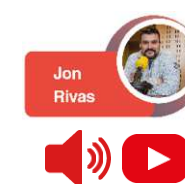
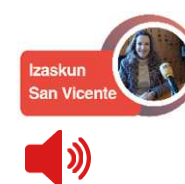
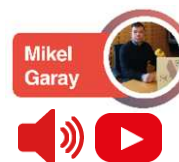
Número de visitas	200.440
Usuarios nuevos	41.746

REDES SOCIALES

Twitter EmpreSEA (seguidores)	5.799
LinkedIn EmpleoAraba (seguidores)	1.246

Arabako Enpresak Irratian

En la búsqueda continua de nuevas formas de comunicación, SEA ha puesto en marcha en este último año el espacio Arabako Enpresak Irratian. A través de los micrófonos de la Cadena SER, todos los meses empresarios y empresarias del territorio alavés tienen la oportunidad de contar a los oyentes cómo comenzaron su carrera profesional, los obstáculos a los que se han visto obligados a hacer frente en su andadura y sus principales inquietudes. Arabako Enpresak Irratian es un espacio que permite acercar la realidad empresarial a la sociedad en general y que sirve de espejo para esos jóvenes empresarios y empresarias que deciden poner en marcha su propio negocio.





Carta del presidente

Introducción del director general

Nueva sede

Información empresarial

Observatorio empresarial

Empresa-Persona / Pertsona-Enpresa

Compra agrupada de electricidad y gas

Base social

Comunicación, eventos y relaciones
institucionales

Área jurídica y relaciones laborales

Empleo, formación y talento

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



EVENTOS Y RELACIONES INSTITUCIONALES

SEA, a través de los distintos formatos, pretende propiciar encuentros que favorezcan las relaciones interempresariales.

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 empresariado. Además, se han organizado encuentros institucionales para estrechar cauces de colaboración y trasladar las preocupaciones y prioridades del empresariado alavés.

Asamblea General

El pasado mes de junio más de 400 empresarios alaveses acudieron a la Asamblea General Ordinaria. Durante los actos conmemorativos SEA otorgó por primera vez el primer Premio SEA al Compromiso Empresarial. El acto concluyó con un cóctel en la que se reunieron personalidades del ámbito empresarial, político y social.

Premios Juan José Azurmendi Sariak

Después de un parón de dos años, SEA celebró una nueva edición de los Premios Juan José Azurmendi Sariak. Este tradicional festejo, fiel a las fechas navideñas, reunió en el Palacio Europa a más de 350 personas. Empresarios y empresarias de Araba homenajearon a dos compañeros y otras tantas empresas que, por su trayectoria y dedicación, han sido y son referentes y ejemplo para el resto de emprendedores. Por primera vez la organización alavesa incluyó una nueva categoría y se premió una trayectoria profesional.

Carta del presidente

Introducción del director general

Nueva sede

Información empresarial

Observatorio empresarial

Empresa-Persona / Persona-Empresa

Compra agrupada de electricidad y gas

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

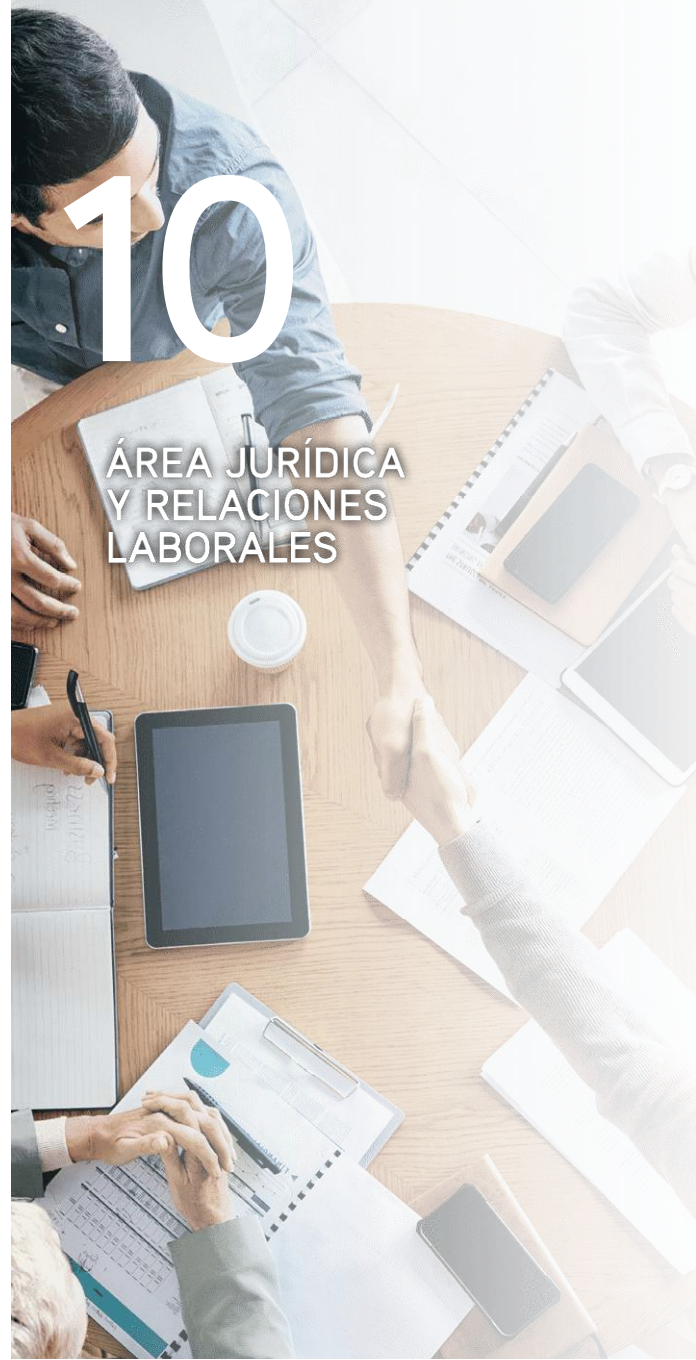
Área jurídica y relaciones laborales

Empleo, formación y talento

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



ÁREA JURÍDICA Y RELACIONES LABORALES

El año 2022 se cerró con un total de tan sólo 90 expedientes de regulación temporal de empleo tramitados en Álava, cifra que se sitúa en niveles similares a los registrados en los años 2012 o 2013 y que refleja fielmente la desaparición total de las restricciones de actividad derivadas de la pandemia por Covid.

La recuperación del empleo que desde entonces se viene produciendo ha estado profundamente condicionada, en los últimos meses, por la **reforma de la contratación laboral (Real Decreto Ley 32/2022)**, que desplegó todos sus efectos a partir del mes de marzo de 2022 y que ha limitado sustancialmente las opciones de utilización de los contratos temporales (restricción de las circunstancias de la producción que los justifican, y eliminación del contrato de obra o servicio determinado), aumentando significativamente el empleo fijo, en especial el fijo discontinuo. Si analizamos al respecto los datos que proporciona el CRL, en el ámbito de la CAPV, **comparados los años 2019 y 2022** (omisión hecha del bienio 20/21 de la pandemia), **en este último ejercicio el número de contratos indefinidos ha aumentado un 138,3%** (pasando de 83.000 a 200.000 contratos), y el número de contratos fijos discontinuos se ha elevado en un 748% (de 4.300 contratos suscritos en 2019 hemos pasado a más de 36.700 celebrados en 2022).

Las restricciones legales a la contratación temporal (que han traído consigo una notable inseguridad jurídica) reforzadas a su vez por los requerimientos y actuaciones al respecto desplegadas por la Inspección de Trabajo; están generando sin duda **serias dificultades para responder adecuadamente a las necesidades coyunturales de empleo** que siguen teniendo nuestras empresas, máxime en un entorno económico incierto y cambiante, en el que resulta harto complicado realizar previsiones a medio o largo plazo. La circunstancia añadida de que las ampliaciones hasta 12 meses de la duración de los contratos por circunstancias imprevisibles de la producción se tengan que realizar mediante Convenio Colectivo de ámbito estatal (como ocurre en el caso del sector de la Industria Siderometalúrgica de Álava), escapando de esa forma tal posibilidad de nuestro ámbito provincial de negociación colectiva, no hace sino estrechar más todavía el reducido margen de actuación impuesto por el legislador.

Por otra parte, mientras persisten los elevados precios energéticos y de materias primas que han de soportar las empresas, asistimos actualmente a un **notable incremento de nuestros costes laborales**, vía cotizaciones sociales (subida del 8% de las bases de cotización en 2023 y creación del nuevo mecanismo de equidad intergeneracional), que al parecer se intensificará en poco tiempo (reforma de las pensiones). Tales circunstancias, en un contexto de precios al consumo disparados que dificulta enormemente toda la negociación colectiva, pueden lastrar de manera considerable la competitividad de aquellos proyectos empresariales que más han visto reducido sus escasos márgenes de beneficios.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ÁLAVA 2022-2023

La evolución al alza del índice de precios al consumo (6,5% en 2021 y 5,7% en 2022) y las pretensiones sindicales de vincularlo íntegramente, con mayor o menor velocidad, a los incrementos salariales pactados en acuerdos de empresa y convenios colectivos; continúa lastrando, tensionando y dificultando enormemente la consecución de acuerdos en la concertación social y en la negociación colectiva, dada la imposibilidad más o menos generalizada de asumir en poco tiempo porcentajes de subida tan elevados sin comprometer la viabilidad futura de la empresa.

«En este último ejercicio el número de contratos indefinidos ha aumentado un 138,3%»

Al mismo tiempo, **entre enero y noviembre del año pasado se registraron en la CAPV un total de 316 huelgas** (50 de ellas en Álava), en las que participaron activamente más de 105.000 personas y que generaron **una pérdida de más de 315.000 jornadas de trabajo (más de 38.000 en Álava)**. En nuestro terri-

«El alza del IPC y la pretensión de vincularlo a los incrementos laborales dificulta la negociación colectiva»

torio tales cifras supusieron **un incremento de los conflictos laborales de más del 80% respecto al año 2021**, de los que en torno al 85% estaban vinculados de manera directa a la negociación colectiva y a la falta de acuerdos de renovación de Convenios.

El año 2022 terminó en Álava con una **tasa de cobertura** de personas trabajadoras con convenio colectivo vigente del **54,7%**, registrándose un total de **39 Convenios Colectivos**, 5 de ellos de ámbito sectorial (de aplicación a más de 16.000 personas) y 34 Convenios de empresa (que dieron cobertura a un total de 7.927 personas traba-

jadoras). Si añadimos los **94 Convenios Colectivos vigentes** durante el año (suscritos en ejercicios anteriores), y aquéllos otros que no han sido renovados, pero se han mantenido en prórroga; la cifra total es de **227 Convenios Colectivos** en aplicación, regulando las condiciones laborales de **82.014 trabajadores**. A su vez, en 2022 decayeron por falta de renovación en plazo 4 convenios colectivos de nuestro territorio (2 sectoriales y 2 de empresa), exactamente los mismos que en el año 2021, dejando huérfanas de regulación convencional a 3.522 personas trabajadoras.

El **incremento salarial medio** acordado en Convenios Colectivos vigentes en Álava en 2022 **fue del 4,78%** (más de 2 puntos respecto al año anterior), y **en los convenios registrados en el año fue del 5,43%** (5,27% en convenios de empresa y 5,52% en Convenios sectoriales), como consecuencia de los elevados índices de inflación existentes. A su vez, la jornada laboral media vigente durante 2022 fue de 1704 horas anuales de trabajo (1701 horas anuales promediadas en el ámbito de empresa y 1706 horas en el sectorial).

En este **año 2023**, los datos acumulados hasta el mes de febrero arrojan el resultado de **71 Convenios Colectivos con vigencia expresa** en este ejercicio, **115 con vigencia prorrogada y 8 nuevos Convenios Colectivos registrados** en esos dos primeros meses, todos ellos de empresa, en los que se ha pactado un in-



crecimiento salarial medio del **5,19%** y una jornada laboral media de **1.691 horas**.

SEA Empresas Alavesas ostenta plena legitimación empresarial para negociar en exclusiva los principales Convenios Colectivos sectoriales de nuestra provincia (Industria del metal, de la madera y del vino, Construcción, Comercio el metal y del mueble, Hostelería, Panaderías, Pastelerías, etc).

En el año 2022 tuvimos que encarar la renovación pendiente de los Convenios Colectivos de la Industria Siderometalúrgica (Metal), Industria y Comercio del Vino, Hostelería y Comercio del Mueble (los de Construcción, Industria de la Madera y Derivados del Cemento están vigentes hasta el 31 de diciembre de 2023).

Firma del Convenio Colectivo del Metal de Álava 2022-2025, con eficacia general en todo el sector

En el mes de **noviembre de 2022**, tras más de 4 años de intensas y complicadas negociaciones, tuvo lugar la **firma del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Álava** con la mayoría sindical de la Comisión negociadora del mismo (LAB, CCOO y UGT), propiciando de esa forma la recuperación para nuestro territorio de una regulación general de las condiciones laborales del metal alavés con eficacia general en todo el sector, algo que no sucedía desde hace más de 20 años.

Previamente se celebraron a lo largo del año hasta **5 jornadas de huelga** en el sector de las que desde SEA hicimos puntual seguimiento, contabilizando en tiempo real el número de huelguistas, valorando el impacto de los paros y proporcionando, en fin, apoyo y cobertura a las empresas afectadas por algunas acciones violentas de piquetes.



«La firma del convenio del metal, con eficacia general, proporcionará paz social, seguridad jurídica y estabilidad en el sector»

El nuevo Convenio del Metal, **con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025**, representa un **ejercicio de responsabilidad y compromiso de las empresas alavesas** con sus plantillas, al contemplar unos incrementos anuales fijos, no revisables, sobre los salarios mínimos que establece (no sobre salarios reales), y una garantía a su finalización, sin carácter retroactivo, de mantenimiento del poder adquisitivo. El acuerdo alcanzado dibuja un **escenario de paz social para los próximos años**, aportando seguridad jurídica, certeza y estabilidad en la regulación de las condiciones laborales básicas del sector.

Firma del Convenio Colectivo de la Industria y Comercio del Vino de Álava 2022-2025, con eficacia general en todo el sector

Más recientemente, ya en el mes de marzo de este año, ha te-

nido lugar la firma del **nuevo Convenio Colectivo de la Industria y Comercio del Vino de Álava**, de eficacia general, suscrito con los sindicatos LAB, CCOO y UGT, **con vigencia hasta el año 2026**; que contempla, como en el metal de Álava, **incrementos salariales fijos** por cada año de vigencia, no revisables, compensando al finalizar su vigencia el diferencial que pueda producirse con respecto a la evolución de los precios durante 4 años, sin abono de atrasos salariales.

Entretanto, prosigue abierta la negociación del **Convenio de Hostelería de Álava**, en la que las posturas maximalistas de toda la parte sindical (con peticiones de incrementos salariales del 20% y reducciones de jornada de 12 horas anuales) están dificultando enormemente la posibilidad de alcanzar acuerdos razonables; negociación a la que se ha sumado la del **Comercio del Metal de Álava**, iniciada a instancias de los sindicatos en el pasado mes de marzo, después de casi 15 años de vacío normativo (el último Convenio de este sector finalizó vigencia en el año 2009 y esta legalmente decaído).

Paralelamente al devenir de la concertación colectiva provincial, desde SEA seguimos prestando apoyo y asesoramiento en el **ámbito empresarial**, tratando de aportar criterio y experiencia en la evolución y desarrollo de los procesos de negociación en los que se ven inmersas nuestras empresas asociadas, cuando nos lo solicitan. Finalmente, en el **ámbito estatal**, seguimos manteniendo nuestra presencia y **participación en los procesos negociado-**

«Desde SEA, seguimos prestando apoyo y asesoramiento a las empresas para el desarrollo de los procesos de negociación»

res de aquellos Convenios Colectivos que tienen especial incidencia y afectación para nuestras empresas, formando parte de la **Comisión negociadora del CEM** (Convenio estatal del Metal), a la que se suma nuestra **integración el año pasado en la Comisión técnica negociadora del próximo Convenio estatal de la Madera**.

AULA PERMANENTE DE RELACIONES LABORALES: JORNADAS Y SEMINARIOS

El **Aula Permanente de Relaciones Laborales de SEA** ha mantenido en este ejercicio su labor técnica divulgativa de las **principales novedades legislativas y materias de interés del ámbito sociolaboral**, mediante la programación de jornadas informativas y foros de encuentro, en los que actualizar conocimientos e intercambiar opiniones.

Entre mayo y junio de 2022, bajo la organización conjunta de SEA y de la Oficina de Extranjería dependiente de la Subdelegación del Gobierno en Álava, pudimos celebrar un ciclo de tres jornadas on line con el fin de exponer las principales cuestiones relacionadas con las autorizaciones de residencia y trabajo para ciudadanos extranjeros, así como el punto de vista de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; encuentros en los que los asistentes tuvieron ocasión de aclarar las dudas más frecuentes que se suscitan sobre estas cuestiones.

Ya **en el mes de diciembre del año pasado**, con ocasión de la aprobación del **Real Decreto 629/2022**, tuvo lugar una **nueva sesión online** en las que se pudieron abordar los principales hitos de la reforma de la normativa en materia de extranjería (novedades en autorizaciones de trabajo, nuevas figuras de arraigo, autorizaciones para estudiantes, etc.).

En ese mismo mes, por otra parte, a instancias de la Dirección de Familias e Infancia del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales del Gobierno Vasco, pudimos colaborar en la sesión

Carta del presidente

Introducción del director general

Nueva sede

Información empresarial

Observatorio empresarial

Empresa-Persona / Persona-Empresa

Compra agrupada de electricidad y gas

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Área jurídica y relaciones laborales

Empleo, formación y talento

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



webinar en la que se dio a conocer la “Comunidad Kontzilia”, un recurso gratuito de apoyo para las entidades interesadas en facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a sus plantillas. A su vez, en el mes de **julio de 2022** se celebró la jornada “**Ayudas a la implementación de medidas de conciliación en las empresas**”, en la que la Dirección y los técnicos del Departamento anteriormente citado dieron a conocer la nueva Orden del Gobierno Vasco de ayudas a entidades para la elaboración de un diagnóstico y de un Plan de conciliación.

Más recientemente, **en enero de este año 2023**, SEA Empresas Alavesas organizó junto con la **Dirección Provincial de la Tesorería General de Álava**, una nueva **jornada informativa** en la que se expusieron al detalle todos los **aspectos fundamentales del nuevo modelo de cotización de autónomos**, en vigor desde el 1 de enero, para poder aclarar las dudas más frecuentes que esta materia suscita (cálculo de rendimientos previstos. Elección provisional de bases de cotización, regularizaciones).

ASESORÍA LABORAL DE SEA EMPRESAS ALAVESAS. RESOLUCIÓN DE CONSULTAS Y CIRCULARES INFORMATIVAS. ACTIVIDAD CONTENCIOSA

La incesante proliferación de nuevas normas y disposiciones de contenido sociolaboral exigen de nuestros servicios de asesoramiento legal una labor informativa permanente hacia nuestros asociados, para tratar de resumir y hacer más comprensibles las novedades normativas que, de un tiempo a esta parte, se producen de manera continua.

En este año hemos dado respuesta a **más de 580 consultas telefónicas**, hemos elaborado y difundido entre nuestros asociados **más de 40 circulares informativas** y boletines empresariales de contenido jurídico laboral y hemos elaborado dictámenes, informes y documentos técnicos de tramitación, de muy diversa índole, a petición de cuantas empresas nos los han demandado.

En marzo de 2022 elaboramos un boletín monográfico con ocasión de la **entrada en vigor de las nuevas modalidades de contratos temporales** (circunstancias de producción previsibles e impre-



visibles, sustitución de personas trabajadoras, contrato formativo) y **contrato fijo discontinuo**; proporcionando además a nuestros asociados los modelos oficiales de los mismos del Servicio Público de Empleo. En ese mismo mes informamos a nuestras empresas de las normas contenidas en la Orden de desarrollo de las normas de cotización a la Seguridad Social.

En el mes de septiembre informamos del Decreto Foral por el que se fijaba la nueva tabla de retenciones de IRPF sobre rendimientos de trabajo, con vigencia desde aquel mes, aprobada para hacer frente a las tensiones inflacionistas existentes.

Y en fin, otras **materias sociolaborales de relevancia notable**, tales como la prórroga de las condiciones de jubilaciones parciales en la industria manufacturera hasta el 31 de diciembre de 2023, el establecimiento del nuevo MEI (Mecanismo de Equidad Intergeneracional) que ha incrementado en 0,6 puntos porcentuales las cotizaciones por contingencias comunes, las modificaciones en la gestión y control de los procesos de IT desde abril de 2023, el incremento en un 8% del salario mínimo interprofesional para el año 2023, o los nuevos incentivos a la contratación laboral que entrarán en vigor

a partir del mes de septiembre de este año; han sido objeto en cada momento de nuestras puntuales circulares informativas.

Respecto al despliegue de nuestra **actividad contenciosa** ante los juzgados y tribunales, destacamos en esta memoria algunas actuaciones favorables a los intereses de nuestras empresas, en las que se pudieron obtener **pronunciamientos favorables** a los mismos:

- En el mes de **mayo de 2022**, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco dictaba **Sentencia nº 209/2022**, de 5 de mayo, **estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por SEA** Empresas Alavesas contra el inciso relativo a las reglas de reapertura de los establecimientos de Hostelería del apartado 9) del anexo del Decreto 44/2020. Posteriormente, el Tribunal Supremo no admitió a trámite el recurso de casación interpuesto contra esa Sentencia por el Gobierno Vasco.

- En el mes de **junio de 2022**, el Gobierno Vasco ordenaba la publicación en el BOPV de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco por la que se declaró ilegal el cierre de interiores en locales de hostelería, decretado al albur de la inci-

dencia del Covid 19. De esa forma, se abría el plazo de 1 año para solicitar las **responsabilidades patrimoniales** que las empresas estimasen oportuno plantear.

- El pasado mes de **marzo de 2023**, el **Tribunal Superior de Justicia del País Vasco** dictó Sentencia por la que se **desestimó la demanda** interpuesta por la FERCO (Federación Española de Restauración Colectiva), que pretendía la nulidad del II Acuerdo Marco de Hostelería del País Vasco.

REPRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

La labor institucional del Área Jurídica de SEA se traduce en la participación activa de sus miembros en todos aquellos organismos, administraciones y entidades de representación institucional de orden sociolaboral, en los que se recaba toda la información de sus respectivos ámbitos de actuación y se proponen mejoras e iniciativas de interés empresarial:

- Consejo de Relaciones Laborales (CRL): control e informes sobre iniciativas legislativas, labor consultiva, etc...
- 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 de Sanidad de Euskadi.
- Comisión Provincial del INSS-TGSG: altas-bajas en Seguridad Social, Expedientes de Recaudación Ejecutiva, fraccionamientos de deuda, índices de litigiosidad, etc...
- Observatorio del INSS en la lucha contra el fraude.
- ORPRICCE: resolución de las discrepancias en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenios colectivos estatutarios.
- Comisión provincial de Álava del FOGASA (Fondo de Garantía Salarial).
- Comisión de RRLL de Confebask y de CEOE.

Carta del presidente

Introducción del director general

Nueva sede

Información empresarial

Observatorio empresarial

Empresa-Persona / Persona-Empresa

Compra agrupada de electricidad y gas

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

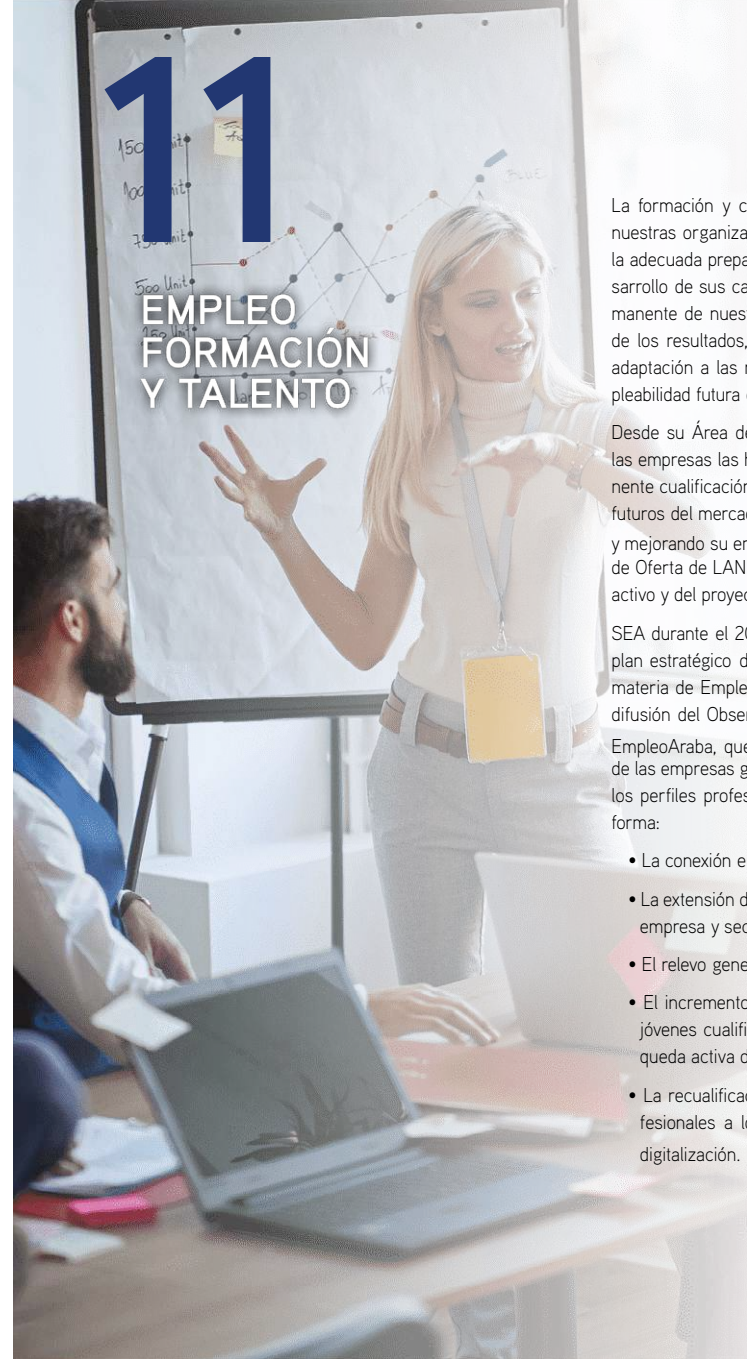
Área jurídica y relaciones laborales

Empleo, formación y talento

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



La formación y capacitación 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 permanente de nuestros trabajadores/as, dependen la calidad y eficacia de los resultados, posibilitando el desarrollo de las organizaciones y adaptación 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 formación y permanente cualificación de las personas, para responder a 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 del Metal, dirigida a trabajadores en activo y del proyecto EMPLEOARABA.

SEA durante el 2022-23 y para responder al mandato recogido en el 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, 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 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 y sectores empresariales.
- 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 en un entorno de digitalización.



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 empresas 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 la 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 con otras empresas asociadas a SEA, que comparten su misma problemática.

Respondiendo a estos objetivos, hemos presentado desde la Asociación Empresarial de Álava un plan de Oferta, que pueda dar respuesta a las necesidades de formación de 865 empresas y 3.297 trabajadores/as en el periodo diciembre 2020 – diciembre 2022 con 259 acciones de formación y más de 7.376 horas de formación.

Medición de la satisfacción del asociado y de la calidad del servicio de formación y desarrollo:

Según los datos obtenidos desde el sistema de seguimiento de calidad, 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 para responder a las exigencias y expectativas de las empresas asociadas.

2. PROGRAMAS DE SEA EMPLEO

2.1 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 más de 25 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.

Las actuaciones durante este ejercicio se han centrado en:

- Programa CONOCE EMPRESA: visitas de centros de Formación Profesional a empresas para acercar el mundo empresarial al sistema educativo. Visitas de alumn@s de ciclos de FP industriales a Empresas referentes y especialmente comprometidas con la FP.
- 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 a 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 instructores/as de empresas de FP Dual.

Carta del presidente

Introducción del director general

Nueva sede

Información empresarial

Observatorio empresarial

Empresa-Persona / Persona-Empresa

Compra agrupada de electricidad y gas

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Área jurídica y relaciones laborales

Empleo, formación y talento

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



La formación y capacitación 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 permanente de nuestros trabajadores/as, dependen la calidad y eficacia de los resultados, posibilitando el desarrollo de las organizaciones y adaptación 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 formación y permanente cualificación de las personas, para responder a 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 del Metal, dirigida a trabajadores en activo y del proyecto EMPLEOARABA.

SEA durante el 2022-23 y para responder al mandato recogido en el 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, 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 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 y sectores empresariales.
- 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 en un entorno de digitalización.

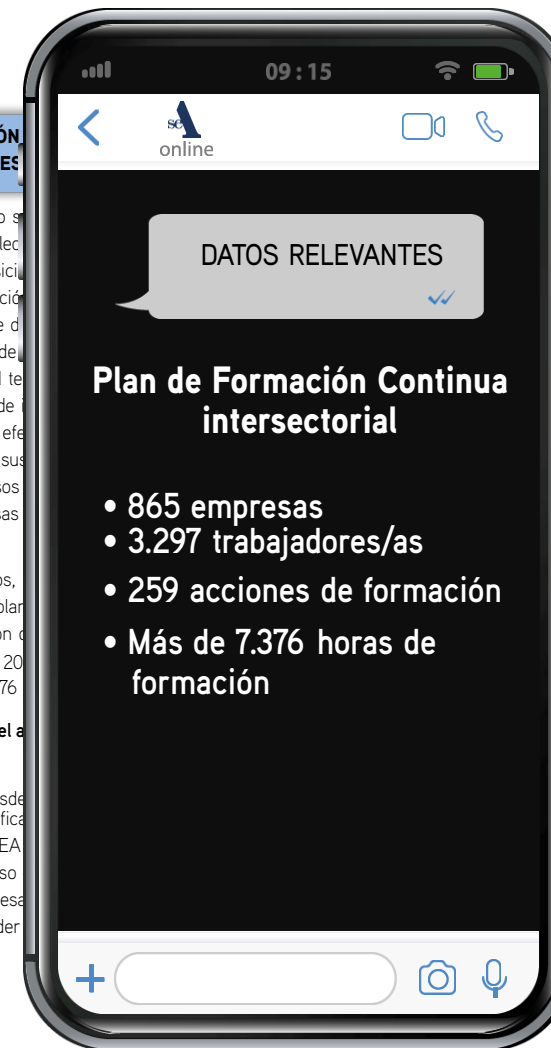
1. PLAN DE FORMACIÓN Y PLANES

La actuación del departamento se adapta a las necesidades de empleo en el territorio para poner a disposición una oferta agrupada de formación y adaptación permanente de trabajadores/as a las necesidades del mercado de trabajo, tratando de responder a la complejidad de las metodologías y generando un efecto de sinergia, para ayudarles a detectar sus necesidades y tirar sus experiencias en procesos de adaptación con otras empresas que afrontan la misma problemática.

Respondiendo a estos objetivos, el Observatorio Empresarial de Álava un plan de adaptación a las necesidades de formación de trabajadores/as en el periodo diciembre 2022-enero 2023, con más de 7.376 horas de formación y más de 7.376 horas de formación.

Medición de la satisfacción del alumnado de formación y desarrollo:

Según los datos obtenidos desde el Observatorio Empresarial de Álava, los participantes han calificado positivamente las acciones formativas que SEA organiza. La medición de calidad se realiza un riguroso seguimiento de la satisfacción a las necesidades de las empresas y de las acciones impartidas para responder a las necesidades de las empresas asociadas.



PLANES DE SEA EMPLEO

SEAR y CONFEBASK han venido colaborando con los centros de Formación Profesional del Gobierno Vasco en el ámbito de la formación dual desde hace más de 25 años. Esta colaboración ha sido fundamental, junto con el trabajo de las empresas y los centros de Formación Profesional y Formación Profesional que es referente de importantes reconocimientos.

Los trabajos de ejercicio se han centrado en:

• **SEAR:** visitas de centros de Formación Profesional para acercar el mundo empresarial al sistema de formación dual de los alumnos de ciclos de FP industriales a través de acciones especialmente comprometidas con la FP.

• **CONFEBASK:** coordinadas con CONFEBASK y los centros de Formación Profesional de la matrícula de FP y extensión del modelo de Formación Profesional Dual.

• **IVAC:** colaboración con el Consejo de FP e IVAC, para el desarrollo de acciones de apoyo al dispositivo para el reconocimiento de las competencias y acreditación profesional.

• **SEAR:** para un seguimiento tanto de las empresas como de los alumnos que realizan la FCT como modelo de colaboración con la contratación de alumnos con el objetivo de recoger las impresiones, los procesos de adaptación de las necesidades de dichas empresas alavesas y de la formación de los nuevos profesionales vaya en beneficio de la empresa y responda a sus necesidades.

• **SEAR:** visitas de centros de Formación Profesional de FP Dual.



emple@raba

2. 2 EMPLEOARABA

Proyecto que surge en el 2016 por parte 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.

Desde EMPLEOARABA asesoramos y ayudamos a las personas a adecuar su perfil formativo y de competencias profesionales a las necesidades detectadas en el mercado de trabajo 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 2022-2023

- Estudio de Necesidades de Empleo 2022-2023: Observatorio de Empleo de Álava 2022-2023.



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, 2018 y 2020 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.

El cuarto Observatorio de necesidades de Empleo y Cualificación de las empresas alavesas para el 2022-2023 realizado por SEA Empresas Alavesas ha contado con una amplia respuesta por parte de empresas que han participado en representación proporcional de los diferentes sectores y tamaños que componen nuestra economía y tejido empresarial.

De nuevo en esta edición, se recoge información de primera mano sobre las expectativas 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.

- Difusión del Servicio de Empleo y Captación Activa de Nuevas Empresas: Web y LinkedIn con información sobre los servicios y las ofertas abiertas con el objetivo de atraer a posibles candidat@s.

- Proyecto País Vasco Empleo – Confebask (recolocación, talento...): En relación con el Observatorio de Empleo realizado se está realizando un estudio sobre posibles actuaciones para la atracción del talento a la CAPV, la recolocación de trabajadores y nuevas incorporaciones de nuevos trabajadores/as a través de Formación Dual y bajo Certificados de Profesionalidad.

- Becas Sea Empresas Alavesas – Fundación Vital (19ª Edición del 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 decimonovena edición del programa de formación práctica en empresas, dirigido a jóvenes titulad@s que realizan una estancia práctica de 5 meses en empresas alavesas.

Las estancias en las empresas posibilitan a l@s titulad@s el desarrollo de los conocimientos y competencias adquiridas durante su formación, en las tareas propias de su cualificación profesional y ofrecen 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 titulad@ con formación en “Herramientas para una mejor gestión en la búsqueda de empleo”.

- I Edición Día de la Industria – Industria Eguna – Industry Day. Acto que combina una jornada y visita de centros educativos a empresas industriales de Araba para acercar a la juventud a la realidad de la Industria como motor de nuestro territorio y poner en valor su atractivo y futuro para el desarrollo profesional.

Esta primera edición reunió a 649 alumnos/as de 9 Centros Educativos del Territorio Histórico de Álava, que realizaron visitas a 25 empresas industriales/tecnológicas.



- 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 las empresarias de nuestro tejido industrial.

Durante 2022 se han realizado 10 encuentros, en 4 centros del municipio, donde se ha entrado en contacto con 225 alumn@s de 4º ESO y 1º y 2º de Bachillerato.



Carta del presidente

Introducción del director general

Nueva sede

Información empresarial

Observatorio empresarial

Empresa-Persona / Pertsona-Enpresa

Compra agrupada de electricidad y gas

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Área jurídica y relaciones laborales

Empleo, formación y talento

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



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

En 2022 se realizan 3 grupos de acompañamiento con el fin de atender a profesionales del territorio en búsqueda activa de empleo, o de una mejora laboral. Aunque se trata de un programa eminentemente presencial, ha sido adaptado a modalidad online para dar continuidad a su desarrollo durante el periodo 2023.

- Programa de Herramientas para la búsqueda activa de empleo

Acompañamiento dirigido a perfiles de baja cualificación/sin cualificación, derivados de programas formativos realizados por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Durante el periodo 2022 se atiende a 4 grupos, con un total de 44 personas, realizando 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 mensual de difusión de perfiles profesionales entre nuestras empresas asociadas, para promocionar de esta forma la búsqueda activa de empleo de profesionales, más allá de los procesos de selección que estemos gestionando a través de nuestro Servicio de Empleo, y a los que también les podamos derivar.

Durante el periodo 2022 se realiza difusión de 12 Boletines de Talento, promocionando un total de 82 perfiles profesionales.

3. Talento

3.1. ARABA TALENT

Desde EmpleoAraba hemos reforzado el propósito del proyecto para contribuir a prever y dar respuesta a las necesidades de empleo y cualificación y que el territorio y sus empresas cuenten con l@s profesionales requeridos para el desarrollo de los proyectos empresariales y los sectores productivos, durante este año hemos centrado los esfuerzos en las siguientes actuaciones:

- Firma de convenios de colaboración con agentes estratégicos educativos del territorio: EGIBIDE, UPV – EHU, IKASLAN ARABA.
- Desarrollo en colaboración con ADEGI, CEBEK y CONFEBASK del primer estudio comparativo con otras regiones a nivel internacional y estatal sobre la Estrategia a desarrollar para dar respuesta al reto demográfico y de inmigración para el empleo en la CAPV.
- Creación del TASK FORCE GROUP de las OOEE vascas para la generación de la estrategia BASQUE TALENT, que se marca como objetivos:
 - Participación en el lanzamiento del concepto de Basque employer branding entre las empresas.
 - Difusión entre las empresas de las actividades de atracción de profesionales a realizar fuera de Euskadi.
 - Colaboración en las iniciativas destinadas a atraer a estudiantes extranjeros por medio de becas inversas, másteres duales u otras iniciativas similares.

3.2 TRANSFORMACIÓN CULTURAL DE LAS EMPRESAS ALAVESAS

Con el objetivo de avanzar en la transformación cultural de las empresas alavesas y acompañar a las mismas para afrontar los retos actuales desde el desarrollo de los equipos de trabajo, del Talento de l@s profesionales y promover la necesaria transformación cultural de las empresas y sus personas para el desarrollo de la productividad y mejora de la competitividad, SEA Empresas Alavesas inicia una nueva etapa de colaboración con el centro de alto rendimiento para la transformación cultural de las empresas FABRIKA

El proyecto SEA Fabrika ofrecerá a las empresas alavesas y agentes educativos programas de transformación de su cultura junto a programas de transformación personal complementaria.



Carta del presidente

Introducción del director general

Nueva sede

Información empresarial

Observatorio empresarial

Empresa-Persona / Pertsona-Enpresa

Compra agrupada de electricidad y gas

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Área jurídica y relaciones laborales

Empleo, formación y talento

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



12 INNOVACIÓN Y AYUDAS

INNOtool

AUTOCALIFICACIÓN DE ACTIVIDADES INNOVADORAS

Este año junto a la promoción de la herramienta Innotool se ha trabajado un total de 10 proyectos innovadores de empresas alavesas para la calificación fiscal de estos y la elaboración de la correspondiente memoria técnica. La primera fase consiste en analizar los proyectos y actividades de las empresas alavesas interesadas en el proyecto fiscal, realizando un filtro para que los proyectos que pueden ser considerados como innovadores sean nuevamente valorados y trabajados a nivel técnico para su correcta documentación y calificación. Una vez realizado este paso se entra en una segunda fase, que consta de evaluar técnicamente los expedientes de los proyectos de innovación presentados por las empresas según los criterios definidos y emitir en caso de evaluación favorable, un Certificado de Calificación a Efectos fiscales.

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

CONVENIO SEA-OBRA SOCIAL LA CAIXA PARA EMPRESAS EMPRENDEDORAS

SEA Empresas Alavesas junto con Obra Social La Caixa lleva varios años trabajando conjuntamente para el fomento de la inserción laboral y el emprendimiento. Fruto de este acuerdo, se ha permitido a las nuevas empresas emprendedoras disfrutar de unas ayudas directas y a fondo perdido que les han permitido mejorar su puesta en escena y así reducir el riesgo de desaparición.

En concreto, estas ayudas se han materializado en la selección de las dos opciones que más les interesen dentro de un amplio conjunto de servicios que ponemos a su disposición, entre los que han destacado: ayudas a la contratación, desarrollo de la página web de la empresa, estudio del posicionamiento SEO y elaboración de un plan de mejora, realización de una campaña a medida en redes sociales, o ayudar a la planificación y estructuración de la labor comercial de la empresa entre otros.

En esta edición, diez empresas alavesas de reciente creación se han beneficiado de la ayuda.

INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL

A lo largo de este año se han celebrado un total de 10 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, el riesgo del comercio electrónico, nuevas estructuras de financiación, liquidez/solvencia.

FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

En este ámbito se ha realizado a lo largo de 2021 un total de 360 visitas de obra, aumentando el ritmo del año anterior. Estas visitas que se realizan semanalmente a un total de ocho obras en Álava se ha llevado a cabo, de manera conjunta, con los sindicatos.

SEGURMANIA

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales se ha trabajado en una iniciativa que se conoce con el nombre de Segurmania. A través de este proyecto de difusión y promoción de la prevención en riesgos laborales se busca coadyuvar en la reducción de la accidentalidad más grave, como son: los aplastamientos/ atrapamientos, las caídas en altura y los contactos eléctricos. Se trata de fomentar la cultura de la conducta segura en las empresas de Euskadi.

Este año las acciones se han centrado en el desarrollo de una herramienta audiagnóstico para el sector de la hostelería y restauración que le permita identificar la situación de la empresa con respecto a las directrices y recomendaciones de la PRL y en el ámbito higiénico sanitario para los servicios que prestan y tratar de fijar las pautas a seguir para tratar de reducir las posibilidades de contagio del COVID-19 entre las personas. Se trata de una herramienta excel que deben ser cumplimentadas por la propia empresa o un consultor externo y que al responder a la misma se va realizando una valoración cuantitativa de cada uno de los bloques que se responde.

Se ha desarrollado también un encuentro bajo el nombre de SE-GURMANIA EN VIVO, donde el fin de dicho encuentro consiste en



una visita a una empresa que sea referente por desarrollar una acción innovadora en el ámbito de la prevención, este año la visita se ha realizado a las instalaciones del Grupo Gámiz, empresa familiar asentada en Santa Cruz de Campezo desde 1942 y especialista en maderas de alta calidad así como primer fabricante mundial de vigas laminadas de maderas frondosas destacar también una serie de talleres con los que se quiere difundir, promover y sensibilizar acerca de las conductas seguras en las pymes vascas. Estas se han dirigido a gerentes, técnicos de prevención, responsables de mantenimiento de empresas que realizan actividad no eléctrica, que se desarrolla en proximidad de instalaciones eléctricas con partes accesibles en tensión o que realice tareas especificadas para trabajadores autorizados en trabajos con riesgo eléctrico, tales como: mantenimiento, mediciones, verificaciones, ensayos, etc.

Carta del presidente

Introducción del director general

Nueva sede

Información empresarial

Observatorio empresarial

Empresa-Persona / Persona-Empresa

Compra agrupada de electricidad y gas

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Área jurídica y relaciones laborales

Empleo, formación y talento

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



CICLO OFFICE 365

SEA Empresas Alavasas ha desarrollado diversos talleres en los que se trataron en profundidad las principales aplicaciones y herramientas de Office 365 (Outlook, SharePoint, OneDrive, Groups, Teams) que han cobrado mayor protagonismo en la transformación digital que están viviendo en la actualidad nuestras organizaciones. La transformación digital que estaba programada para los próximos ocho o diez años se ha visto acelerada con motivo de la pandemia y la consecuente adopción de nuevas formas de relación con clientes y proveedores y teletrabajo que han sido trabajadas en los talleres.

PLATAFORMA WEB DFA SOBRE AYUDAS ARABA COVID-19.

Durante el 2021 se ha continuado trabajando en una iniciativa centrada en facilitar a las empresas (pymes y autónomos) respuestas a sus dudas y preocupaciones en relación a todas las áreas en que se han visto afectadas por el COVID (laboral, fiscal, financiación, ayudas, artes, exportación,...), todo ello a través de una plataforma web. Para ello, junto al asesoramiento se ha desarrollado una importante labor previa centrada en la elaboración de circulares e informes con todas las novedades legislativas que van surgiendo.

Una de las acciones que se ha desarrollado en este año ha sido la difusión de las nuevas medidas de novación de los préstamos de Elkargi e ICO y la ayuda a las empresas y los autónomos/as en la explicación sobre los requisitos y documentación necesaria para llevar a cabo el proceso de novación en cualquiera de las tres opciones que ofrece ELKARGI.

SERVICIO DE AYUDAS Y SUBVENCIONES

El servicio de ayudas se ha centrado en dos ejes: captación/difusión y asesoramiento.

• Captación y difusión

Desde SEA se analizan a diario las diferentes ayudas que se van publicado en los boletines oficiales (BOE, BOPV y BOTA) y en distintas fuentes de información (Comisión Europea, Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, SPRI, EVE, CDTI, IDAE, etc.)

Los distintos programas de apoyo analizados se difunden a través

de Boletines Empresariales, poniendo así a disposición de las empresas información concisa de las ayudas que van publicando los distintos organismos públicos a nivel comunitario, estatal, autonómico, provincial y municipal.

En concreto, a lo largo de 2022, se han difundido más de 200 programas de ayudas. En dichas comunicaciones, se informa sobre el organismo concedente, el objeto, los destinatarios, los gastos subvencionables, la cuantía máxima, la compatibilidad con otras ayudas y el plazo para la presentación de solicitudes.

• Asesoramiento

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.

Una de las tradicionales funciones del Servicio de Ayudas es la resolución de problemas y cuestiones suscitadas en casos precisos ante la administración y entidades concedentes, como pueden ser: la interpretación de las bases reguladoras, los plazos, las cuantías, la documentación necesaria, los recursos, etc.

El servicio de ayudas recibe consultas vía presencial, telefónica, telemática y a través de las habituales visitas que se realizan a las empresas con el fin de detectar su actividad y necesidades.

Así mismo, con el objetivo de detectar las necesidades a corto y medio plazo de las empresas, se presta un servicio adicional 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, la información previamente analizada en los boletines oficiales y otras fuentes de información se clasifica en función a la temática de financiación, sector y organismo concedente y se cruza con las empresas que nos van haciendo llegar sus inquietudes sobre previsiones de inversión y necesidades de financiación.

Este año, el Servicio de Ayudas ha recibido alrededor de 115 consultas.



SE Servicio de Información Empresarial Europea

SERVICIO DE INFORMACIÓN EMPRESARIAL EUROPEA

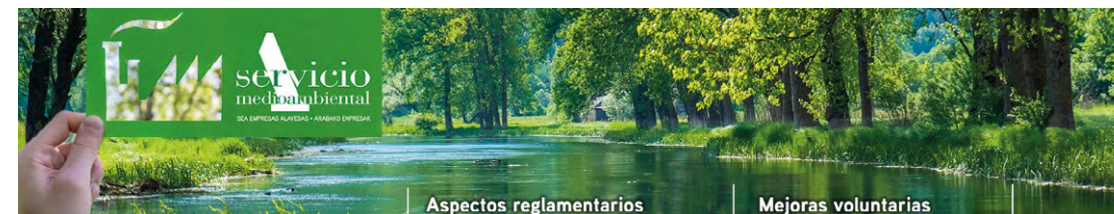
El Servicio de Información Empresarial Europea ha seguido manteniendo el formato tradicional de atención de consultas especializadas a aquellas empresas que se interesen por cualquier novedad relacionada con la actividad de la Unión Europea.

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.

Además, 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.

Y, por último, cabe destacar que la Oficina Técnica de Fondos Europeos ha seguido activa con el objetivo de ayudar a las empresas a preparar sus propuestas en el marco de los fondos Next Generation o bien del Marco Financiero Plurianual 2021- 2027; y para generar un efecto aglutinador y dinamizador de las demandas empresariales sobre las ayudas que conforman el Plan Europeo de Recuperación. Para ello, se cuenta con el soporte de CEOE y su Oficina de Fondos



Europeos como socio estratégico para recibir información completa y actualizada sobre la normativa, manifestaciones de interés, licitaciones y convocatorias que están por llegar, y a través de las cuales se canalizan los fondos europeos Next Generation.

SERVICIO DE MEDIO AMBIENTE

A lo largo de este ejercicio hemos seguido colaborando con nuestras consultoras medioambientales asociadas con la impartición de jornadas divulgativas de interés para nuestras empresas. En diciembre del pasado año cerramos el primer ciclo con la impartición de nuevas jornadas en las que se trataron temas como: "Tramites de producción de residuos en empresas no IPPC, nueva plataforma INGURUNET", "Desempeño ambiental: cuadro de indicadores ambientales" y "Huella de carbono".

Los buenos datos de asistencia y valoración nos han dado pie a seguir con un segundo ciclo que iniciamos en febrero de este año con la jornada "Carga, descarga y transporte de mercancías peligrosas ADR 2021 y RD 97/2014".

Este formato de jornadas en modalidad zoom, permite a las empresas estar informadas de todo lo que les afecta en materia medioambiental de la mano de nuestras consultoras medioambientales asociadas que, además, en condiciones preferentes, siguen prestando apoyo a las empresas, tanto en los aspectos reglamentarios de carácter obligatorio, como en las mejoras voluntarias.

Además, en este periodo también hemos colaborado con Ihobe en la organización de jornadas informativas en materia medioambiental.

Carta del presidente

Introducción del director general

Nueva sede

Información empresarial

Observatorio empresarial

Empresa-Persona / Persona-Empresa

Compra agrupada de electricidad y gas

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Área jurídica y relaciones laborales

Empleo, formación y talento

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



13

ESTUDIOS ECONÓMICOS

NEWSLETTER ECONÓMICA. EVOLUCIÓN EMPLEO, COTIZANTES SEGURIDAD SOCIAL y EMPRESAS

A lo largo de 2022, se ha analizado la evolución y el comportamiento de diferentes variables económicas. Se trata de conocer cuáles son los ritmos de recuperación de la economía alavesa y su comparativa con el País Vasco y el Estado. Este análisis se realiza en dos planos, por un lado, una comparativa es la que analiza las variaciones ocurridas entre junio de 2008 y la actualidad y un segundo apartado hace referencia a la evolución interanual.

Los indicadores que se trabajan en este informe son el número de empresas, los desempleados, los cotizantes a la seguridad social, los diferentes ritmos de recuperación de la economía alavesa con las economías de nuestro entorno y el cálculo del peso que la industria tiene en la economía de los diferentes territorios, entre otros.

ANÁLISIS DE LAS PREOCUPACIONES Y PROBLEMÁTICAS SECTOR ELÉCTRICO

Por otro lado, en el mes de julio se ha dado cuenta de los resultados de la encuesta realizada a todas las empresas del sector eléctrico sobre las necesidades y problemáticas que le preocupan a nivel subsectorial.

CICLO LOPD NORMATIVO

Dentro del ámbito del RGPD en 2016 y la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD) SEA Empresas Alavesas puso en marcha durante el 2022 un ciclo de acciones formativas y de sensibilización, en el ámbito de la LOPD y las obligaciones con las que se encuentran la empresa con la LOPD para explicar de forma práctica esas novedades y dar pautas a las empresas para implantarlas.

Entre los encuentros celebrados podemos destacar como gestionar adecuadamente las brechas de seguridad y su comunicación a la agencia de protección de datos y a los interesados donde uno de los momentos "críticos" de contacto con la Agencia de protección de Datos que puede tener una empresa es a la hora de tener que notificar una brecha de seguridad que afecte a datos personales. En realidad, la comunicación supone una "auto denuncia" ante la Agencia, derivada del reconocimiento de un fallo de seguridad. Durante la jornada se explicó los requerimientos que existen en la comunicación de esa brecha, con un protocolo bien estructurado y definido que aporte la información justa y necesaria y en una forma que permita a la empresa salir indemne

o con el menor daño posible de ese proceso, que ya de por sí entraña riesgo.

También se ha tratado el envío de comunicaciones comerciales cumpliendo con la normativa sobre protección de datos donde en los entornos digitales actuales no se concibe la publicidad digital sin una incidencia directa en la privacidad de los destinatarios. Se dieron a conocer cuestiones tan relevantes como la información que se ha de proporcionar al usuario y el consentimiento (o no) para determinadas acciones publicitarias.

Un tercer taller se centró en el crecimiento de las organizaciones y la adaptación a las nuevas tecnologías donde la digitalización es una herramienta necesaria para poder tomar decisiones de forma acertada y los datos nos permite analizar los diferentes escenarios.

CICLO FISCAL NORMATIVO

Durante el 2022 se han desarrollado diversas acciones formativas y de sensibilización sobre cambios normativos que han afectado a las empresas en su relación con hacienda. entre estas cuestiones podemos destacar los encuentros sobre cierre impuesto de sociedades, cierre fiscal y consolidación fiscal.

En el primero la finalidad de la jornada fue repasar las novedades introducidas, para el ejercicio 2021, por los Decretos Normativos de Urgencia Fiscal 14/2020 y 3/2021, y por las Normas Forales 2/2021, 24/2021, 34/2021 o 35/2021.

Por otro lado, se abordaron las modificaciones normativas aprobadas para el ejercicio 2022, lo cual permitirá la anticipación en la toma de decisiones a lo largo del presente ejercicio.

La jornada sobre el Cierre Fiscal en materia del Impuesto sobre Sociedades correspondiente al ejercicio 2022 se trataron los aspectos relevantes de la normativa del Impuesto sobre Sociedades en vigor, las novedades para el ejercicio 2023 y, adicionalmente, un análisis sobre las noticias fiscales que se han ido produciendo a lo largo del último año. Como novedad se incorporó un análisis de un año de noticias fiscales, un resumen con todas las novedades fiscales del año aparecidas en los medios de comunicación escritos.

La tercera jornada fiscal se centró en la consolidación fiscal y la transformación empresarial. Se trataron aspectos relacionados con la consolidación fiscal de las empresas y los beneficios que pueden obtener.

Se analizaron las ventajas y los principales beneficios de la consolidación fiscal para las empresas.

ENCUENTROS TOP PYME

Se han celebrado dos encuentros TOP PYME, uno de ellos dirigido al colectivo de empresas de la construcción y sectores afines (electricidad, madera, mantenedores calor y frío) de Álava con el objetivo de ofrecer el acceso a una experiencia de excelencia empresarial de la mano directa de aquellas personas que las están llevando a cabo en nuestro Territorio y, en este caso, en la propia capital, en Vitoria-Gasteiz



La visita se realizó a un edificio que se estaba construyendo en Vitoria, es la consecuencia de un proyecto desarrollado bajo Certificación Energética Passivhaus (PHI) de 180 apartamentos sostenibles e inteligentes que a partir de medidas activas y pasivas van a minimizar los consumos y las emisiones, que podrán ser monitorizados en tiempo real por cada uno de los usuarios

Carta del presidente

Introducción del director general

Nueva sede

Información empresarial

Observatorio empresarial

Empresa-Persona / Persona-Empresa

Compra agrupada de electricidad y gas

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Área jurídica y relaciones laborales

Empleo, formación y talento

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



Este encuentro empresarial se enmarca en la apuesta por la innovación, competitividad empresarial, colaboración, transmisión de conocimiento, aprendizaje compartido, trabajo bien hecho. Con el mismo se quiere sensibilizar a las empresas sobre los nuevos retos que el Desarrollo Humano Sostenible plantea en el ámbito de la construcción y muestra un caso concreto y muy cercano de una empresa vasca que ha conseguido asumir con éxito los retos que marca el DHS.



Otro encuentro TOP fue el realizado a una pequeña sidrería donde elabora sidra natural dentro de los parámetros de Denominación de Origen del País Vasco. Junto a este producto tan tradicional se ha innovado en una amplia gama de productos que son los que ponen en valor este proyecto empresarial



INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL y TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL

A lo largo de este año se han celebrado un total de 20 talleres con casi 600 empresas asistentes y centrados en la innovación organizacional y transformación empresarial 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.

Una de las líneas trabajadas fue el desarrollo de competencias transversales para transformar equipos y organizaciones. Esta transformación va orientada a promover la colaboración en los equipos de trabajo, generar compromiso y sentido de pertenencia y fomentar entornos de creatividad y mayor productividad. Un segundo encuentro se centró en la motivación interna al servicio del

equipo y la organización y el tercero sobre el tema del “Liderazgo”, dentro de las organizaciones

Otra área de trabajo es la difusión de las ayudas y subvenciones de todas las administraciones, así como de todas las líneas de Next Generation a través de los boletines empresariales y que se apoyan a su vez con la resolución de consultas en estas materias.

En este punto podemos destacar, entre otras, el encuentro sobre la transformación digital para lo que se desarrolló el programa de ayudas “competencias digitales profesionales 2022”. el objeto de esta ayuda es mejorar la competitividad de las empresas a través del desarrollo profesional de las personas, y evaluar su grado de madurez digital a través del autodiagnóstico de las competencias digitales que nos ofrece la metodología ikanos. se trata de conocer y gestionar el nivel digital de nuestros profesionales para diseñar una adecuada formación en competencias y garantizar el éxito de los nuevos retos.

Durante el encuentro se profundizó sobre como hoy en día, las competencias digitales profesionales van más allá de los conocimientos digitales individuales; hablamos de una “cultura de empresa”, donde se abordan además las habilidades y actitudes deseables con las que nuestra plantilla debe asumir los proyectos de transformación digital.

Otra línea de trabajo es un ciclo de webinars sobre el crecimiento de las empresas, apoyos financieros para la pyme industrial y la gestión empresarial, requerimientos legales en el sector bodegas, la seguridad alimentaria, un ciclo centrado en el internet de las cosas, el big data y su vinculación con la protección de datos.

Otro importante plano de trabajo ha sido todo lo relativo a los procesos concursales. Por un lado, se celebró un encuentro sobre las soluciones para las empresas antes de entrar a un proceso concursal y como, adelantarse al problema, donde el enfoque se centró sobre como conocer el sistema de alerta temprana del que pueden disponer las empresas con el objetivo de que cuando entre en un proceso concursal no finalice en una liquidación posterior.

Por otro lado, en este 2022, una vez más, hemos seguido colaborando en la organización de las jornadas concursales bajo el título El Concurso y la conservación de la empresa. En esos encuentros, como viene siendo habitual, se ha contado nuevamente con una nutrida participación de Jueces y Magistrados de lo Mercantil, junto con Catedráticos y Profesores de Universidad, tratando de ofrecer a los asistentes, pero sobre todo al público profesional en la materia, una adecuada combinación de contenidos prácticos con su soporte doctrinal, en especial, cuando éste se hace preciso o se echa en falta.

Carta del presidente

Introducción del director general

Nueva sede

Información empresarial

Observatorio empresarial

Empresa-Persona / Pertsona-Enpresa

Compra agrupada de electricidad y gas

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Área jurídica y relaciones laborales

Empleo, formación y talento

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



14

SECTORES

Los altos costes de la energía, el incremento de las materias primas, derivados fundamentalmente de la invasión rusa de Ucrania, así como el problema estructural de la falta de personal cualificado, han marcado el devenir de los sectores de SEA durante este ejercicio y han impactado de diferente forma en cada uno de ellos.

SEA HOSTELERÍA-OSTALARITZA

SEA Hostelería-Ostalaritza ha acompañado al sector de la hostelería y hotelería alavesa en un escenario sin las restricciones de la COVID-19, pero no por ello menos complicado, desarrollando acciones que en la línea de ayudar a la adaptación del sector a nuevas necesidades y que, aspirando a una profesionalización continua, siga contribuyendo a la mejora palpable de los datos relativos al sector turístico y enogastronómico alavés.



Descubre Vitoria-Gasteiz Ezagutu

Desde SEA Hostelería/Ostalaritza hemos alumbrado un proyecto cuyo objetivo es potenciar y dar a conocer al sector en el resto del Estado. Bajo el nombre Descubre Vitoria-Gasteiz Ezagutu, esta iniciativa está dirigida a cadenas hoteleras y asociaciones empresariales que tras su visita a la capital alavesa ejercen de embajadores en sus respectivos lugares de origen, tanto de las bondades turísticas y gastronómicas, como de la riqueza cultural que albergan Vitoria y el resto del territorio.

Las dos primeras ediciones han tenido lugar en septiembre de 2022 y febrero de 2023, razón por la cual comparten protagonismo en este repaso de la actividad registrada en los últimos doce meses. El motivo de las fechas elegidas responde al deseo de SEA Hostelería de combinar la degustación culinaria en los bares y restaurantes de la ciudad, además de la pernoctación en los mejores hoteles gasteiztarras, con sendos eventos que ya son una referencia en del calendario de actividades locales. Así, el pasado año los asistentes tuvieron la oportunidad de asistir al Festival, el festival que cada año acerca a Vitoria a las principales estrellas de la televisión; mientras que en febrero del presente ejercicio hubo una visita guiada a Umbra light festival, la original iniciativa que llenó de luz y arte las plazas, edificios y espacios públicos más emblemáticos de Gasteiz.

Con el buen sabor de boca de ambas celebraciones, los profesionales de SEA Hostelería ultiman ya los detalles de la que será la tercera edición de esta exitosa actividad.



Acciones como el asesoramiento laboral e higiénico sanitario, con 140 consultas gestionadas a lo largo de este último ejercicio, unido a la participación en proyectos internacionales como GATURI, o la puesta en marcha de la primera edición del concurso de sala, de la mano de las asociaciones de Bizkaia y Gipuzkoa, han sido otros hitos destacados en este ejercicio.



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

Hemos vivido un ejercicio marcado por los altos costes de la energía en general y del gas en particular, el cual ha derivado en que el Gobierno Central aprobara medidas de refuerzo para la protección de los consumidores como la bajada del IVA del gas o la posibilidad de acceder a la TUR por parte de las comunidades de propietarios/as. En este sentido la asociación ha estado al lado de las empresas informando y facilitando la implantación de estas medidas.

Así mismo en materias como la formación, hemos mantenido la colaboración con nuestros sectores afines, Uneca, Instagune y Madera.

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

La actividad del sector ha venido asociada a las actuaciones de la federación nacional a la que pertenece, FEAMM, a través de la cual ha dado la oportunidad a sus empresas de participar en las diferentes ferias sectoriales, como Equiplast o Moulding Expo.

Carta del presidente

Introducción del director general

Nueva sede

Información empresarial

Observatorio empresarial

Empresa-Persona / Pertsona-Enpresa

Compra agrupada de electricidad y gas

Base social

Comunicación, eventos y relaciones institucionales

Área jurídica y relaciones laborales

Empleo, formación y talento

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



BMA BODEGAS MARQUISTAS DE ÁLAVA

La firma del convenio colectivo de la industria y comercio del vino ha sido uno de los hitos más importantes de la asociación en este periodo.

Además, nos hemos ocupado de trasladar al colectivo todo tipo de novedades en materia de ayudas o normativa que se han generado desde diferentes ámbitos (Gobierno Vasco, Plataforma Tecnológica del Vino, ...).

CECAP ÁLAVA

La asociación ha ejercido de canal informativo hacia las empresas sobre las novedades producidas en materia de empleo, formación bonificada, formación profesional, Lanbide, tanto a nivel local, provincial, autonómico como estatal.

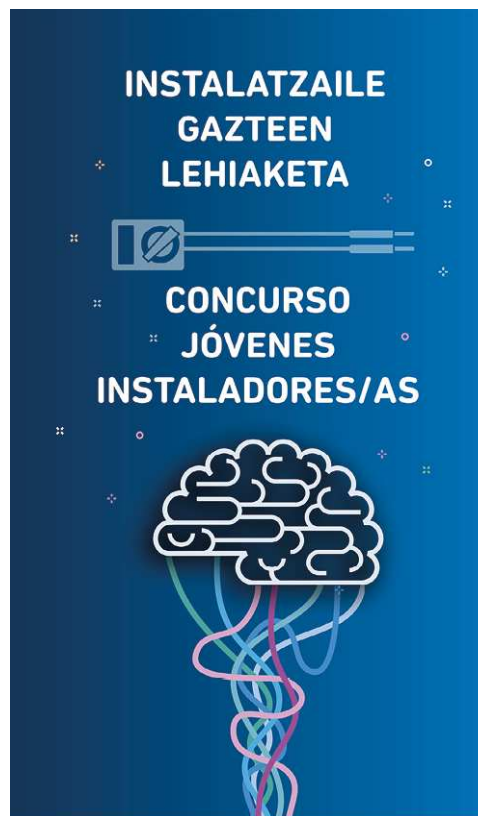
SEA MADERA Y MUEBLE

La actividad del sector ha ido de la mano de Baskegur y de las asociaciones hermanas de Gipuzkoa (Arotzgi) y Bizkaia (Acebi). Egurtek 2022 ha sido un hito en un periodo marcado por la guerra de Ucrania y su diferente impacto según el subsector de actividad en el que nos encontremos.

ASOCIACIÓN DE INSTALADORES ELÉCTRICOS Y DE TELECOMUNICACIONES DE ÁLAVA

Autoconsumo, eficiencia energética, energías renovables y vehículo eléctrico, han centrado la actividad de la asociación en el último ejercicio. En este sentido, la asociación ha continuado facilitando formación a través de FENIE y otros agentes, y ha sido soporte de las empresas para salvar cualquier imprevisto o necesidad que pueda tener en el trámite de estas instalaciones y sus ayudas.

En cuanto al futuro del sector, este año hemos recuperado la organización de los Premio Teo Cid, a los mejores expedientes académicos en la rama de electricidad y telecomunicaciones de Álava y el concurso de jóvenes instaladores/as de Álava en el que han participado los centros de Egibide, Laudialde y Mendizabala y, hemos acudido, junto al equipo campeón 2022, Mendizabala, a Matelec 2022.



ASOCIACIÓN DE PANADERÍAS DE ÁLAVA-ARABAKO OKINDEGIEN ELKARTEA

El incremento de los precios de la energía (electricidad, gas, carburante), de la harina, así como de otras materias primas como el azúcar, los huevos, la leche, etc. han hecho que este ejercicio sea uno de los más complicados de los últimos años para el sector de la panadería tradicional alavesa.

Barómetro de análisis de la situación de crisis

El sector de las panaderías está sufriendo a lo largo del 2022 una delicada situación económica como consecuencia del aumento del coste de la energía, materias primas y costes salariales. Tras el verano la situación ha empeorado de manera manifiesta y esto ha llevado a las tres sectoriales vascas de panadería a realizar un análisis detallado de la situación económica del sector.

Para ello se ha elaborado un barómetro de situación del sector a finales del mes de septiembre. Las cuestiones que se han analizado y planteado en el informe son las siguientes: El Sector en Cifras, Antecedentes y Características del Sector, Coyuntura Sectorial, Análisis de Situación Económica y Plan de Actuación a corto y Medio Plazo.

La asociación de panaderías de Álava ha cerrado filas con sus homólogas de Bizkaia y Gipuzkoa y, junto a las tres asociaciones vascas de pastelería, para, de la mano de Hazi y de la viceconsejería de agricultura, pesca y política alimentaria se trabajar en una campaña de comunicación "Artisau" que fomenta el consumo en la panadería y pastelería tradicional y, además, abordar un plan de ayudas directas al sector que mitigue el incremento de costes energéticos y de materias primas.

ASOCIACIÓN DE ESTACIONES DE SERVICIO DE ÁLAVA

El ejercicio ha venido marcado por el impacto del RDL 6/2022, de 29 de marzo de la guerra de Ucrania y la bonificación extraordinaria y temporal del precio final de determinados productos, entre ellos los carburantes. En ese sentido desde la asociación, junto a la Confederación Nacional de Estaciones de Servicio se ha venido evaluando el impacto de esta medida en el sector, con el fin de aplicar acciones correctoras y realizar propuestas al Gobierno.

Hemos seguido, además, al corriente de los avances que las nuevas tecnologías (vehículo eléctrico e hidrógeno) puedan tener en el sector.



SEA UNECA

La actividad de la asociación ha vuelto a pivotar en los diferentes grupos de trabajo, (licencias, empleo y formación, indicadores, rehabilitación, Confebask, Ayuntamiento – Ensanche XXI, DFA y Gobierno Vasco), añadiendo en estos últimos meses el grupo dirigido a trabajar en las alegaciones al documento de avance del PGOU publicado por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Así mismo, hemos continuado la labor activa con sectores afines de SEA (Instagune, Madera y Amacyfa), instituciones, centros de formación y asociaciones hermanas, Ascobi y Ascongi en línea de tratar demandas de tipo transversal y preparar al sector ante los nuevos retos que se vislumbran.

Carta del presidente

Introducción del director general

Nueva sede

Información empresarial

Observatorio empresarial

Empresa-Persona / Persona-Empresa

Compra agrupada de electricidad y gas

Base social

Comunicación, eventos y relaciones
institucionales

Área jurídica y relaciones laborales

Empleo, formación y talento

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



Principales indicadores económicos del sector

A principios del 2022 se ha realizado una nueva versión del informe de indicadores económicos del sector de la construcción y de la vivienda.

Este informe analiza los principales indicadores económicos del sector de la construcción de Álava con el fin de realizar un seguimiento posterior. Se divide en tres grandes bloques, como son:

- la actividad propia del sector, donde se analiza el PIB, las licencias de obra mayor, la obra pública licitada y la construcción de viviendas.
- el mercado inmobiliario, con los datos de oferta y compra-venta de viviendas libres y VPO.
- el perfil del sector. un tercer bloque donde se analiza número empresas, población ocupada, etc.

Posteriormente en el mes de junio se actualizaron todos los indicadores dando lugar a una nueva foto del sector, en sus principales indicadores macro. Este último informe se presentó a las empresas del sector de la construcción en un encuentro presencial, cumpliendo las medidas COVID, celebrado el pasado 10 de junio con un gran número de empresas asistentes al mismo.

Coyuntura económica: barómetro empresarial de la construcción

En este 2022 también se ha elaborado un barómetro empresarial sobre la situación económica y el impacto de la subida de los diferentes conceptos empresariales (Electricidad, Materias primas, Transporte y Mano de obra)

para el sector de la construcción, así como la evolución de los márgenes empresariales, la situación de los pedidos, las previsiones de las plantillas y los problemas para contratar personal.

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

SEA ha continuado dando soporte a este colectivo en sus necesidades surgidas, principalmente en la interlocución con las instituciones.

ASOCIACIÓN DE FABRICANTES DE MÁQUINAS RECREATIVAS DE ÁLAVA (AMRA)

AMRA ha sido la nueva asociación que se ha integrado en SEA con el afán de generar sinergias no solo a nivel asociativo sino también empresarial y apoyarse en SEA en cuantas materias puedan ser necesarias, como la interlocución institucional o las relaciones intersectoriales con otros sectores como el de hostelería, al que están tan unidos.



Carta del presidente

Introducción del director general

Nueva sede

Información empresarial

Observatorio empresarial

Empresa-Persona / Pertsona-Enpresa

Compra agrupada de electricidad y gas

Base social

Comunicación, eventos y relaciones
institucionales

Área jurídica y relaciones laborales

Empleo, formación y talento

Innovación y ayudas

Estudios económicos

Sectores



MEMORIA 2022 2023 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