

# MEMORIA 2023-2024 TXOSTENA



EMPRESAS | ARABAKO  
ALAVESAS | ENPRESAK



use



---

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

---

Nueva web

---

Comunicación

---

Eventos y relaciones institucionales

---

Área Jurídica y relaciones laborales

---

Personas, empleo, formación y talento

---

Sectores

---

Innovación y ayudas

---

Estudios económicos

---



# CARTA DEL PRESIDENTE

Estimados socios de SEA:

Es un placer para mí escribir estas líneas, donde condenso el trabajo y dedicación de los últimos doce meses en la casa para todas nuestras empresas.

Nuestro principal objetivo no cambia, sea el año que sea, y siempre afrontamos cada nueva etapa con el firme deseo de que finalicemos cada ejercicio los mismos que lo comenzamos. Con el paso de los años hemos aprendido que la fuerza del empresariado alavés reside, precisamente, en ese trabajo conjunto entre todos; entre grandes empresas y pymes y micropymes.

Este ecosistema de convivencia nos ha enseñado la importancia de compartir y de relacionarnos todos juntos.

Estoy convencido de que este es el secreto para que Álava vuelva a convertirse un año más en la provincia española con mayor presencia industrial en su PIB, razón imprescindible para garantizar el alto estado de bienestar alavés, y así lo prevé la ampliación de las grandes empresas alavesas y el compromiso inequívoco de todo el empresariado.

Mercedes es un ejemplo, que empieza ya a germinar, con la confirmación de una inversión histórica en este territorio. Pero además de esta importante decisión tengo el convencimiento de que todos estamos a la altura de las circunstancias para allanar el camino de la planta de automoción y sentar las bases de lo que será nuestro futuro. Porque Mercedes, al igual que las demás grandes firmas asentadas en suelo alavés, sabe que su contribución y el empleo que genera son fundamentales para nuestra economía, economía que se sustenta por el gran hacer de las empresas alavesas.

Por eso estoy convencido de que esta labor conjunta, este trabajo entre todos es la llave que nos ha traído hasta aquí, la fórmula que nos ha permitido, un año más, superar muchos y variados obstáculos. Al inicio del pasado ejercicio los altos costes energéticos y de las materias primas nos ahogaron sobremedida, hasta el punto de que nos vimos obligados a reducir a mínimos históricos nuestros márgenes para mantener las empresas a flote. Con el devenir de los meses estas circunstancias se han ido corrigiendo y las empresas se han mantenido firmes en su decisión de incrementar las plantillas para hacer frente a nuevos pedidos, sobre todo en otros países, al ver que el mercado interior se debilitaba notablemente.

Este objetivo sufre dificultades, en muchos casos, por el gran déficit demográfico en el que vivimos.

Necesitamos talento, sin él, las empresas carecerán de los profesionales necesarios para acometer nuevos retos, retos en los mercados más competitivos del mundo, no en vano debemos recordar la gran visión internacional de nuestras exportaciones.

En este apartado, desde SEA hemos insistido a lo largo de todo el ejercicio en la necesidad de acometer un trabajo conjunto por parte de todos los agentes implicados para que Álava sea lo suficientemente atractiva para que nuestros jóvenes limiten sus estancias en otros lugares a reforzar su formación y ningún caso decidan emigrar y privar a las empresas alavesas de su tan necesario potencial.

Además de la singularidad de las necesidades de contratación, en nuestra última encuesta las empresas nos han trasladado su preocupación por los altos costes salariales y el absentismo.

Un absentismo que nos hace mermar nuestra competitividad, y que en Álava sus cifras asustan llegando de 10.000 trabajadores y trabajadoras que cada día faltan a su puesto de trabajo.

Aun así, conscientes de las dificultades, en SEA no cejamos en nuestro empeño de seguir facilitando herramientas y programas que puedan paliar esta lacra, con iniciativas para favorecer las conductas saludables dentro y fuera de la empresa.

Es nuestra seña de identidad.

Es nuestro modo de construir, es nuestra forma de escuchar a las empresas, conocer sus necesidades y problemas y, en consecuencia, buscar soluciones y aplicarlas.

Así lo ha hecho SEA desde hace 46 años y así he tratado de hacerlo yo en los últimos 14 años. Este año inauguramos un espacio más abierto a la sociedad: nuestra nueva casa, que es la casa de todos

Nuestras nuevas instalaciones tienen el nombre de presente y futuro y seguro que creceremos todos juntos.

Escribo mi última carta como presidente de SEA. Han sido 14 años de trabajo, dedicación y compromiso. De aquellas 600 empresas, después de un trabajo en común, hoy somos más de 4.000.

Quiero dar las gracias a todas las empresas, empresarios y empresarias que me han dado su confianza durante estos años. Sin el extraordinario equipo de profesionales, vicepresidentes, empresas del comité ejecutivo y junta rectora hoy SEA no sería lo que es.

Un gran abrazo.

**Pascal Gómez**

Presidente de SEA Empresas Alavesas





# PRESIDENTEAREN GUTUNA



*SEAk bazkide agurgarriak:*

*Atsegin handiz idazten ditut lerro hauek, etxean azken hamabi hilabeteetan gure enpresa guztientzat egindako lana eta dedikazioa laburbiltzen baitituz.*

*Gure helburu nagusia ez da aldatzen, urtea edozein dela ere, eta beti egiten diogu aurre etapa berri bakoitzari, ekitaldi bakoitza hasi zein amaitzeko nahiak berberak izanik. Urteak igaro ahala, ikasi dugu Arabako enpresaburuen indarra guztion arteko lan bateratu horretan datzala, enpresa handien eta ETEen eta mikroETEen artekoa.*

*Elkarbizitza-ekosistema horrek erakutsi egin digu garrantzitsua dela denok elkarrekin partekatzea eta harremana izatea.*

*Ziur nago hori dela sekretua Araba berriz ere bere barne-produktu gordinean industria-presentzia handiena duen Espainiako probintzia bihurtzeko, eta arrazoi hori ezinbestekoa da Arabako ongizate-estatu altua bermatzeko. Hala aurrekusten du Arabako enpresa handien handitzeak eta enpresaburu guztien ageriko konpromisoak.*

*Mercedes dugu adibide, jadanik garatzen hasi da eta lurralde honetan inbertsio historikoa egin izanaren baieztapena da. Baina, erabaki garrantzitsu horretaz gain, ziur nago denok egoerak eskatzen duen mailan gaudela automobilgintza-fabrikari bidea errazteko eta gure etorkizuna izango denaren oinarriak ezartzeko. Izan ere, Mercedesek, Arabako lurtean finkatutako gain-erako enpresa handiek bezala, badaki bere ekarpena eta sortzen duen enplegua funtsezkoak direla gure ekonomiarako, eta ekonomia hori Arabako enpresen lan handiari esker eusten da.*

*Hori dela-eta, ziur nago baterako lan horrek, guztion artean egindako lan horrek, ekarri gaituela honaino. Izan ere, formula horri esker, beste urte batez, oztopo asko eta askotarikoak gainditu ahal izan ditugu. Aurreko ekitaldiaren hasieran, energia eta lehengaien kostu altuek izugarri ito gintuzten, eta gure marjinak minimo historikoetara murriztu behar izan genituen, enpresak mantentzeko. Hilabeteak igaro ahala, inguruabar horiek zuzendu egin dira, eta enpresek irmo mantendu dute plantillak handitzeko erabakia eskaera berriei aurre egiteko, batez ere beste herrialde batzuetan, barne-merkatua nabarmen ahultzten ari zela ikusita.*

*Helburu horrek eragozpenak ditu, eta kasu askotan, bizi dugun defizit demografiko handiagatik da.*

*Talentua behar dugu; talentu hori gabe enpresek ez dute beharrezkoak diren profesionalak izango erronka berriei aurre egiteko, munduko merkatu lehiakorrenetako erronkak; zerbaitegatik gogoan izan behar dugu gure esportazioen nazioarteko ikuspegi handia.*

*Atal honetan, SEAk ekitaldi osoan zehar azpimarratu du inplikaturako eragile guztiek elkarrekin lan egin behar dutela, Araba behar bezain erakargarria izateko; gure gazteek beste leku batzuetan egiten dituzten egonaldiak beren prestakuntza aberastera mugatzeko; eta inola ere ez dezaten hartu emigratzeko erabakia, Arabako enpresentzat hain beharrezko duten potentziala kenduz.*

*Kontratazio-beharren berezitasunaz gain, gure azken inkestan enpresek adierazi digute kezkatuta daudela soldaten kostu handiagatik, bai eta absentismoagatik ere.*

*Absentismo horrek gure lehiakortasuna murrizten du, eta Arabako zifrak beldurtu egiten du, egunero 10.000 langile falta baitira beren lanpostuan.*

*Hala ere, dauden zailtasunez jakitun egonik, SEAn ez dugu amore ematen gaitz hori arindu dezaketen tresnak eta programak ematen jarraitzeko ahaleginean, enpresaren barruan zein kanpoan jokabide osasungarriak bultzatzeko ekimenen bidez.*

*Hori da gure nortasunaren ezaugarria.*

*Gure deseraikitze modua da, enpresei entzuteko dugun modua da, haien beharrak eta arazoak ezagutzeko eta, ondorioz, konponbideak bilatzeko eta aplikatzeko.*

*Hala egin du SEAk duela 46 urtetik, eta horrela egiten saiatu naiz azken 14 urteotan. Aurtun, gizarteari irekiagoa zaion espazio bat inauguratu dugu: gure etxe berria, guztion etxea dena.*

*Gure instalazio berriek oraina eta etorkizuna izena dute, eta ziur guztiok batera haziko gara.*

*Nire azken gutuna idazten dut SEAk presidente gisa. 14 urteko lana, dedikazioa eta konpromisoa izan dira. Hasieran 600 enpresa ziren, eta 4.000 baino gehiago gara gaur egun, lan komunaren, antolaketaren eta enpresei esker.*

*Eskerrak eman nahi dizkiet urte hauetan beren konfiantza eman didaten enpresa eta enpresaburu guztiei. Profesionalen, lehendakariordeen, batzorde betearazleko enpresen eta zuzendaritza-batzordearen aparteko talderik gabe, SEA ez litzateke gaur egun dena izango.*

*Besarkada handi bat.*

**Pascal Gómez**

SEA Arabako Enpresen presidentea





# INTRODUCCIÓN

El repaso de este último ejercicio nos lleva directamente a la evolución de las preocupaciones que han marcado la realidad empresarial este año, con una primera parte en la que el precio de las materias primas y los costes energéticos figuraban como indeseados protagonistas y una última etapa del periodo que comprende esta memoria (mayo de 2023-mayo de 2024) centrada en las dificultades para contratar nuevos profesionales, los elevados costes salariales y el absentismo. Estos son los mimbres que han conformado el cesto en el que las empresas alavesas nos hemos visto obligadas a convivir y que, a su vez, dibujan el futuro próximo que afrontamos con ilusión y la fortaleza de nuestro músculo industrial.

Pero no todo depende de nosotros y nosotras. A todos los problemas ya citados y a los que nos enfrentamos en nuestro día a día se suman las dudas sobre el futuro político y la inestabilidad. Euskadi no es una excepción, y pese a que en el momento que escribo estas líneas aún no sabemos el resultado de las elecciones al Parlamento Vasco, la inminente cita con las urnas concita todas las miradas, incluidas las empresariales. Pero el verdadero ruido político que ha disparado la inquietud de los empresarios y las empresarias de nuestro territorio, como de los demás, es el que vislumbramos a escala nacional, donde la falta de acuerdos y las decisiones cuando menos sorprendentes del Ejecutivo han hecho sonar las alarmas.

Es por eso que no nos ha extrañado constatar en nuestro último Observatorio, la encuesta que nos permite pulsar el verdadero estado de salud de nuestras empresas, los múltiples llamamientos que se repiten hacia una certidumbre política que se traduzca en seguridad jurídica y evite los vaivenes que lastran la competitividad de nuestras empresas. Unas peticiones dirigidas a las instituciones en las que también figuran una fiscalidad justa y la reducción del gasto público.

Solo así, entendemos, se podrán garantizar las condiciones necesarias para afrontar un escenario realmente complejo en el que, como decía al inicio de este artículo, seguimos lastrados por los problemas que ya detectamos y sufrimos el pasado ejercicio.

Y de aquellos polvos estos lodos, con un diagnóstico actual en el que pese a los esfuerzos de las empresas por seguir creciendo y su disposición a reforzar plantillas, la realidad nos muestra una foto en la que ocho de cada diez empresas alavesas ven el mercado estancado o en recesión. Esta misma cifra se repite al preguntar a las empresas por su cartera de pedidos, un parámetro que para el 82% de los encuestados resulta normal, débil o muy débil.

También en la misma línea que el pasado ejercicio, el listado de factores económicos que preocupan a nuestras empresas sigue encabezado por

los elevados costes laborales que se derivan, principalmente, de los incrementos salariales; una preocupación a la que se une las dificultades con las que se están encontrando la mayoría de las empresas a la hora de buscar refuerzos para sus plantillas.

Junto a estas preocupaciones, el absentismo se mantiene como uno de los principales problemas de las empresas alavesas para garantizar el nivel de trabajo en el día a día. Los índices inasumibles que registra nuestro territorio, al igual que el resto de Euskadi, están poniendo en riesgo la viabilidad de centenares de empresas que resultan fundamentales para garantizar el bienestar y la alta calidad de vida de los alaveses y las alavesas. Es muy difícil encontrar una explicación para estos niveles de absentismo si los comparamos con los del resto del Estado, contundentemente más bajos. En consecuencia, reiteramos nuestra petición para lograr una respuesta conjunta por parte de todos los agentes implicados con el fin de alcanzar una solución.

Más allá de nuestras fronteras, la situación geopolítica ha sido tensa debido a varios eventos importantes. La invasión de Ucrania y el conflicto en Gaza han contribuido a aumentar la inestabilidad en esas regiones y han tenido repercusiones a nivel mundial. Las elecciones en los Estados Unidos y en el Parlamento Europeo también añaden una capa adicional de incertidumbre, ya que los resultados podrían tener un impacto significativo en las políticas y relaciones internacionales. Es un momento crucial en el que se requiere un enfoque diplomático y cooperativo para abordar estos desafíos y trabajar hacia la estabilidad y la paz global.

**Juan Ugarte**

Director general de SEA





# SARRERA

Azken ekitaldi hau berrikusteak zuzenean garamatza aurten enpresa-errealitatea markatu duten kezken bilakaerara; izan ere, lehenengo zatian lehengaien prezioa eta energia-kostuak nahi ez ziren protagonista bilakatu ziren, eta memoria honek hartzen duen aldiaren (2023ko maiatza - 2024ko maiatza) azken etapa profesional berriak kontratatzeko zailtasunetan, soldata-kostu handietan eta absentismoan oinarritzen da. Horiek dira saskia osatu duten zumeak non Arabako enpresok elkarrekin bizitzera behartuta egon garen, eta, aldi berean, gure industria-muskuluaren sendotasunez eta ilusioz aurre egiten ari gatzatzen etorkizun hurbila irudikatzen duten.

Baina dena ez dago gure esku. Aipatu ditugun eta gure eguneroko bizitzan aurre egin behar diegun arazo guztiei gehitu egin behar zaizkie etorkizun politikoari eta ezegonkortasunari buruzko zalantzak. Euskadi ez da salbuespena, eta lerro hauek idazten ari naizen une honetan oraindik Eusko Legebiltzarrerako hauteskundeen emaitza zein izan den ez dakidan arren, hauteskontzietan laster elkartu behar izateak begirada guztiak biltzen ditu, enpresarienak barne. Baina gure lurraldeko enpresarien eta gainerakoek kezka areagotu duen benetako zarata politikoa nazio mailan antzematen duguna da, non akordio faltak eta Gobernuaren erabaki harrigarriek alarmak piztu dituzten.

Horregatik, ez zaigu harritzekoa egin gure azken Behatokian –gure enpresen benetako osasun-egoera aztertzeak aukera ematen digun inkestan– ziurtasun politikorako deiak adieraztea, segurtasun juridikoa izan dadin eta gure enpresen lehiakortasuna oztopatzen duten gorabeherak ekidin daitezten. Eskaera horiek erakundeei zuzenduta daude, eta fiskalitate justua eta gastu publikoaren murrizketa ere jasotzen dituzte.

Gure ustez, horrela bakarrik bermatu ahal izango dira benetan konplexua den agertoki bati aurre egiteko beharrezkoak diren baldintzak. Izan ere, artikulu honen hasieran esan bezala, aurreko ekitaldian hauteman eta pairatu genituen arazoen oztopatu egiten gaituzte oraindik.

Egindako akatsek eragindako ondorioak, enpresek hazten jarraitze-ko ahaleginak egin arren eta plantillak indartzeko prest egon arren, egungo diagnostikoak eta errealitateak erakusten digu Arabako hamar enpresatik zortzik merkatua geldirik edo atzeraldian ikusten dutela. Zifra hori bera errepikatu egiten da enpresei beren eskaera-zo-

rroari buruz galdetzen zaienean; parametro hori normala, ahula edo oso ahula da inkestatuen % 82rentzat.

Aurreko ekitaldian bezala, gure enpresak kezkarazten dituzten faktore ekonomikoen zerrendan nagusi dira soldata-igoeren ondoriozko lan-kostu handiak; kezka horri gehitu egin behar zaio enpresa gehienak beren plantilletarako errefortzuak bilatzerakoan aurkitzen ari diren zailtasunak.

Kezka horiekin batera, absentismoa da Arabako enpresen arazo nagusietako bat eguneroko lan-maila bermatzerako orduan. Gure lurraldean erregistratzen diren indize onartezinek, Euskadiko gainerako lurraldeetan bezala, arriskuan jartzen dute arabarren ongizatea eta bizi-kalitate handia bermatzeko funtsezkoak diren ehunka enpresaren bideragarritasuna. Oso zaila da absentismo-maila horientzako azalpen bat aurkitzea, Estatuko gainerako lurraldeekin alderatzen badugu, azken horien absentismo-maila baxuagoa baita. Ondorioz, gure eskaera berresten dugu, inplikaturako eragile guztien baterako erantzuna lortzeko, konponbide bat erdieste aldera.

Gure mugetatik harago, egoera geopolitikoa tirabiratsua izan da hainbat gertaera garrantzitsuren ondorioz. Ukrainako inbasioak eta Gazako gatazkak lagundu egin dute eskualde horietako ezegonkortasuna areagotzen, eta horrek ondorioak ekarri ditu mundu osoan. Estatu Batuetako eta Europako Parlamentuko hauteskundeek ziurgabetasuna gehitzen dute, emaitzek eragin nabarmena izan baitezakete nazioarteko politiketan eta harremanetan. Une erabakigarria da, non ikuspegi diplomatiko eta kooperatibo bat behar den erronka horiei aurre egiteko eta egonkortasunerantz eta bake globalerantz lan egiteko.

## Juan Ugarte

SEA Arabako Enpresen zuzendari nagusia



# 3

## La nueva sede







La nueva sede de SEA Empresas Alavesas, un ansiado proyecto que ya aparecía en la memoria del pasado ejercicio, será una realidad antes de que finalice 2024. Concretamente, la previsión señala que en otoño todo el equipo de esta organización empresarial se trasladará hasta la zona universitaria, donde figura la calle Álava, para comenzar a trabajar en este espacio.

La sede contará con cuatro plantas que combinarán la presencia del personal de SEA con espacios para encuentros, talleres y reuniones entre los que, en este repaso del año, queremos destacar el proyecto para incidir en la orientación profesional temprana y el desarrollo de las competencias transversales. Para la sociedad en general, será un espacio específico y permanente, desde el que mediante diferentes itinerarios, medios tecnológicos y soportes gráficos y audiovisuales se facilitará información e instrumentos para orientar a la juventud alavesa y sus familias sobre las oportunidades de empleo y desarrollo profesional en la industria, al mismo tiempo que se visibiliza el gran potencial de la industria alavesa y del empresariado, poniendo el valor el emprendimiento como una actividad de éxito en el territorio.

Para las empresas del territorio será un espacio de encuentro, visibilidad y conexión con el talento desde edades tempranas. Será un espacio donde mostrar el pasado, presente y futuro de la actividad industrial y empresarial del territorio para acercarlo a la ciudadanía en general y a todos los agentes que intervienen en el proceso de educación, orientación y asesoramiento de las personas desde edades tempranas.

Y para los jóvenes será un espacio de referencia donde podrán encontrar información actualizada sobre las demandas del mercado de trabajo, competencias técnicas y transversales, así como oportunidades para su desarrollo y evaluación.

Todo un reto que desde SEA afrontamos con ilusión dentro de las diferentes tareas que asumimos y seguiremos asumiendo desde las nuevas instalaciones.



# 4

# Información empresarial





La información es uno de los pilares sobre los que SEA sustenta su trabajo y su vínculo permanente con las empresas. Resulta fundamental disponer de información veraz y relevante para que las empresas puedan tomar las mejores decisiones a la hora de afrontar su futuro, sobre todo en un escenario tan cambiante y complejo como el actual.

SEA proporciona a sus asociados circulares directamente vinculadas con la actualidad alavesa y vasca a las que se han ido sumando otras derivadas de la realidad mundial que afectan directamente a nuestro día a día.

Los asociados y asociadas 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](http://sea.es)



*Ir al apartado*  
**«Información  
Empresarial»**



5

Observatorio  
empresarial





La mejor forma de conocer qué pasa en las empresas alavesas es preguntando a las empresas alavesas. Sobre este mantra SEA fundamenta su observatorio empresarial, una herramienta que muestra los altibajos económicos y los problemas que afectan a la red empresarial del territorio, así como las demandas que los empresarios y las empresarias quieren trasladar a los responsables de las diferentes administraciones. La metodología no ha cambiado, porque sabemos que la mejor y más fiable fuente de información es preguntar directamente a nuestros asociados y asociadas, pero sí las preguntas de esta encuesta, un sondeo que se adapta periódicamente a los cambios de escenario. La inestabilidad política y la convulsa situación geopolítica han hecho su aparición en nuestro Observatorio.

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 completados desde SEA.

## OBSERVATORIO SEPTIEMBRE 2023



## OBSERVATORIO MARZO 2024





# 6

## Empresa-Persona Pertsona-Enpresa



## Las personas, por encima de todo

La base sobre la que se sustenta cualquier empresa son las personas. Este reconocimiento fundamenta el triple proyecto puesto en marcha por SEA para que la teoría pase a la práctica. De esta manera, la Nueva Cultura de Empresas, la Igualdad y la Salud forman el eje sobre el que hemos aplicado las nuevas formas de entender la empresa y a los que forman parte de ella.

### **Nueva cultura de empresas:**

#### **TRANSFORMACIÓN 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 los/as 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.

#### **FORO PERSONAS, CULTURA Y TALENTO SEA**

**El Plan Estratégico 2023-24 de SEA** asume el compromiso de apoyar a sus empresas asociadas, especialmente en los **ámbitos de la cultura organizacional y la gestión del talento**.

En este contexto se encuentra el presente Ciclo de seminarios temáticos que abordarán, con una metodología activa y herramientas prácticas, las diferentes temáticas que afectan a la gestión avanzada de personas.





## 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 4 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), a la que este año se ha unido CEOE Cantabria, para promover la salud y el bienestar en las empresas y en la sociedad de los cinco territorios participantes. Como hito importante de esta Alianza, en mayo de 2023 se celebró en Burgos, en la empresa ADISSEO, el I Encuentro de la red de Organizaciones Saludables, donde cada territorio acudió con empresas para compartir sus buenas prácticas en materia de Empresa Saludable. Desde Alava acudimos con Aratubo, Castmetal, Pferd Ruggeber y Voestalpine-Jez.

Asimismo, siempre en el marco de las acciones de desarrollo del proyecto SEA Empresa Saludable, en este año se han podido celebrar diferentes encuentros, talleres y jornadas, con el apoyo y patrocinio de Osalan, para tratar de divulgar la importancia de adquirir y seguir buenos hábitos de vida saludable:

- **Mayo de 2023:** “Taller emoción y cuerpo” (Isabel Martín Pérez de Nanclares, IPACE). Vitoria
- **Septiembre de 2023:** “Adicciones en el trabajo” (FAE Burgos).
- **Octubre de 2023:** “Taller emoción y cuerpo” (Isabel Martín Pérez de Nanclares, IPACE). Laguardia  
“Adicciones. Prevención y abordaje en las empresas” (Fundación Jeiki)
- **Noviembre de 2023:** “Taller emoción y cuerpo” (Isabel Martín Pérez de Nanclares, IPACE). Amurrio
- **Febrero de 2024:** “Adicciones en el trabajo” (FAE Burgos).
- **Marzo de 2024:** “Fitness emocional” (Lorena Alfaro, ITAE empresas y RyT)  
“Las adicciones y su repercusión en el mundo laboral” (OSALAN y AECC)

Por otra parte, en noviembre de 2023 se celebró la tercera edición de los premios Empresa Saludable, resultando premiadas y reconocidas por sus buenas prácticas las empresas Grupo Vadillo Asesores (categoría PYMEs) y Aratubo (grandes empresas). El acto de entrega contó con la participación y clausura a cargo de Lourdes Iscar, directora de Osalan (Gobierno Vasco).



## MODELO SEA DE EMPRESA IGUALITARIA

### Más igualdad, más competitividad; construyendo equidad

El proyecto SEA Empresa Igualitaria tiene ya un recorrido de más de cuatro años y tiene como objetivo fomentar una cultura empresarial igualitaria, lo que repercute en la competitividad de las mismas.

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 cursos de formación para favorecer la realización de planes de igualdad en las empresas asociadas, proporcionando apoyo especializado para realizar el propio plan de igualdad internamente 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.

Las acciones llevadas a cabo en este ejercicio de la mano de la consultora Butzlan han consistido en un ciclo de Igualdad de 4 talleres de sensibilización:

- Mayo de 2023:** “Obligaciones empresas menos de 50 personas: gestión no discriminatoria de personas.”
- Junio de 2023:** “Prevención y detección de violencias sexuales”.
- Octubre de 2023:** “Pautas para el registro salarial”
- Noviembre de 2023:** “Comunicación como generadora de igualdad”



# 7

## Compra agrupada de Electricidad y Gas

### Seguridad con unos precios altamente competitivos

El grupo de compra, tras cerrar un exitoso 10º proyecto de compra agrupada de energía, ha abordado en un entorno de mercado inestable e incierto, la negociación con TOTALENERGIES, de la contratación de la energía (electricidad y gas) de los puntos de suministro del grupo para los años 2024, 2025 y 2026, bajo un modelo de contratación flexible, siendo posible cerrar el 50% de la energía del grupo a precio fijo cuando el grupo lo considere oportuno y con el resto de la energía a precio de mercado. Todo, con el objeto de dar a las empresas seguridad, certidumbre y unos precios altamente competitivos frente a los posibles vaivenes de mercado.

«La compra agrupada es una de las principales señas de identidad de la actividad de SEA»

En definitiva, este diseño de contrato trata, además, de solucionar el problema del precio del suministro reduciendo, a la vez, la volatilidad del mismo. Ambas variables, precio y volatilidad, se negociarán dentro de los márgenes que fijen las organizaciones

Esta nueva edición es una muestra añadida de la consolidación de la compra agrupada, una práctica valorada por nuestros asociados que se ha convertido, con el paso de los años, en una de las principales señas de identidad de la actividad de SEA. Un camino en el que se han ido sumando de forma progresiva diferentes agrupaciones empresariales de todo el Estado hasta completar las 14 adhesiones que suponen, sin duda, la mejor prueba del éxito de la iniciativa.



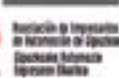


Patronales participantes en la compra de energía eléctrica y gas:

ORGANIZACIÓN Y COORDINACIÓN

SECRETARÍA TÉCNICA

IMPULSAN / PROMUEVEN





Base Social



## Plan de Marketing

El desarrollo del Plan de Marketing, cuya finalidad es mantener y en la medida de lo posible incrementar el número de empresas asociadas, arroja también un balance positivo durante este ejercicio.

SEA sigue manteniendo el equilibrio entre altas y bajas gracias a las numerosas actuaciones que se llevan a cabo y que permiten un contacto directo con nuestras empresas para así conocer de primera mano sus necesidades más acuciantes. Gracias a este vínculo que llevamos a cabo a través de la realización de visitas tanto de fidelización como de captación, reuniones sectoriales, jornadas informativas, distintos encuentros empresariales, encuestas etc. nos ha permitido dar mayor satisfacción tanto a los actuales miembros como a los futuros asociados.

### SEA EMPRESAS ALAVESAS POR SECTOR DE ACTIVIDAD

AGRUPACIÓN SECTORIAL	Nº EMPRESAS	% EXACTO
Bodegas	34	3%
UNECA - Construcción	61	5%
Estaciones de servicio	8	1%
Instaladores eléctricos	48	4%
Instaladores - mantenedores de calor y frío	8	1%
Madera	31	3%
Metal	645	47%
Panaderías y pastelerías	11	1%
Alimentación	23	2%
Logística	20	1%
Química	40	3%
Servicios	339	24%
Hostelería	52	4%
Artes gráficas	8	1%
<b>Total empresas asociadas</b>	<b>1.328</b>	<b>100%</b>

### COMPOSICIÓN ACTUAL POR TAMAÑO DE EMPRESA

DISTRIBUCIÓN POR Nº TRABAJADORES/AS	Nº EMPRESAS SEA	% EXACTO
Hasta 10	819	62%
Entre 10 y 50	397	30%
Entre 50 y 100	63	5%
Más de 100	49	3%
<b>Total empresas asociadas</b>	<b>1.328</b>	<b>100%</b>



## Junta Rectora

La Junta Rectora es el órgano superior de vigilancia y control de la actividad de SEA Empresas Alavesas que siguiendo las directrices de la Asamblea General, a la que representa a todos los efectos, en el periodo entre sesiones, vigila el cumplimiento de los planes y programas de actuación aprobados por dicha Asamblea, y controla especialmente la actuación y acuerdos adoptados por el Comité Ejecutivo.







## Nueva Web



### LA NUEVA WEB DE SEA

La evolución permanente de nuestras empresas y los mercados en los que concurren es también, como no podía ser de otra manera, una constante en la evolución de SEA. Fruto de estos cambios ha llegado la nueva web de la organización empresarial, una nueva ventana que, a su vez, es una puerta de entrada para conocer y participar de forma activa en el día a día de SEA.

Este espacio viene a sustituir a la antigua web, pero mantiene la esencia de SEA. El principal cambio reside en la aplicación de nuevas herramientas que facilitan su uso por parte de los usuarios, valga la redundancia. Es, en resumen, una vía interactiva dotada de amplia gama de servicios y recursos que ponemos a disposición de las empresas de este territorio histórico.

Queremos hacer especial hincapié en la interacción que permite esta herramienta, porque al contrario de las primeras webs, que únicamente servían para mostrar información, nuestra intención es que además de que nuestras empresas nos puedan conocer más seamos nosotros mismos quienes cada día descubramos más aspectos de todos nuestros asociados gracias a su participación, a sus reflexiones o a sus demandas. Esta es la base del camino de la excelencia al que aspira SEA.

En el intenso trabajo de casi un año que ha precedido al alumbramiento de la nueva web hemos buscado, sobre todo, que ésta sea un fiel reflejo de lo que es SEA y su evolución, de lo que ofrecemos tras un proceso de transformación necesario y acorde con los nuevos tiempos de la empresa y la economía alavesa.

En definitiva, es una puerta abierta al público 24 horas al día en la que se puede encontrar toda la información de nuestra actividad, así como participar 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 una nueva señal de identidad en continua evolución que nos va a permitir estar más cerca, aún, de las empresas y la sociedad alavesa.



Pero como el camino se demuestra andando, frente a todas estas intenciones teóricas te invitamos a que te adentres en la web y seas tú, mediante tu propia experiencia, quien conozca de primera mano nuestra web y nos ayudes a mejorar con tu participación y tus reflexiones.



[www.sea.es](http://www.sea.es)

*« Es una nueva seña de identidad en continua evolución que nos va a permitir estar más cerca, aún, de las empresas y la sociedad alavesa »*



# 10

## Comunicación

### SERVICIO DE INFORMACIÓN EMPRESARIAL

Newsletter/ Boletines: **283**

Boletines de Formación: **47**

Sumario de prensa: **329**

Encuentros con los medios: **2**

Artículos de opinión: **5**

Comunicaciones públicas: **45**

Solicitudes mass media: **136**

Youtube: **15**

### WEB DE SEA

Número de visitas: **202.377**

Usuarios nuevos: **55.570**

### REDES SOCIALES

Twitter (seguidores): **5.753**

Linkedin EmpleoAraba (seguidores): **1.417**

Conscientes de que es uno de los servicios mejor valorados de SEA, desde esta casa prestamos especial atención a la Comunicación. Sin duda estamos ante uno de los ejes vertebradores de esta asociación empresarial, un eje que cuidamos y mimamos en su doble vertiente. Por un lado, tenemos la Comunicación interna, mediante la que nuestros asociados y asociadas reciben puntual información de todos las novedades y aspectos susceptibles de ser interesantes para el día a día de las empresas del Territorio Histórico de Álava. Son múltiples las vías que empleamos para llegar hasta estos destinatarios, canales que especialmente en los últimos años se han multiplicado gracias a las nuevas alternativas que ofrece el mercado.

Y, por otro lado, SEA también se esmera en cuidar la Comunicación externa, la relación con los medios de comunicación, especialmente de nuestra provincia, en la que volcamos aspectos relevantes de nuestra actividad y que también sirve para dar respuesta a las demandas de los periodistas.

### SUMARIOS DE PRENSA

A primera hora de la mañana, los asociados 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 todos sus vertientes.

### BOLETINES EMPRESARIALES

Atrás quedan los días en los que esta forma de comunicación vía mail se repetía, puntualmente, dos veces por semana. A raíz del inicio de la pandemia, el goteo de informaciones susceptibles de ser útiles e interesantes para nuestras empresas alcanzó una nueva velocidad en la que la periodicidad 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 novedosa página web, es la puerta de acceso para la información general, ayudas específicas, jornadas, charlas, talleres, webinar y un largo etcétera de oportunidades y servicios.









































## SEA EN LA PRENSA

Las noticias que recogemos cada día en el Sumario de prensa también tienen protagonismo al final de cada mes. Para ello, aglutinamos 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.

## ARABAKO ENPRESAK IRRATIAN

La sociedad alavesa tiene derecho a conocer de primera mano cómo es la realidad de nuestros empresarios y empresarias, y ellos también deben tener la oportunidad de contarla. Con este objetivo nació Arabako Enpresak Irratian. A través de los micrófonos de la Cadena SER, todos los meses empresarios y empresarias del territorio alavés cuentan 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.

 <p>Elena Martín Hotel Jardines de Uleta</p>  	 <p>José Manuel Ben Joberma</p>  	 <p>Beatriz Aguado Construcciones Aguado</p>  	 <p>Ana Martínez Bodegas Valdemar</p>  
 <p>Itziar Onaindia Estaciones de Servicio Onaindia</p>  	 <p>Ángel Vizuete Fitness Gasteiz</p>  	 <p>Paco Cormenzana Bell Comunicación S. Coop</p>  	 <p>Iñigo Arizti Rodamientos Arizti S.L.</p>  
 <p>Juan Carlos Antolín Kolarro, Klandestino, Kanijo, Kobatxa, Kobijo, Kiriki</p>  	 <p>Blanca Palacios Notaría Blanca Palacios</p>  	 <p>Txema Miguélez Actualiza S.L.</p>  	 <p>Iván Sáez de Ojer Cuvialde Obras y Servicios S.L.</p>  

# 11

## Eventos y Relaciones Institucionales

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

### Foro de bienvenida a las NUEVAS EMPRESAS ASOCIADAS

En noviembre de 2023 dimos la bienvenida a los nuevos asociados/as del ejercicio con un desayuno networking donde nuestras empresas fueron las protagonistas. Una instancia que nos permitió conocernos y cuyo objetivo es aumentar el involucramiento de nuestras empresas con las actividades de la organización.





## 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.



## FORO DE GRANDES EMPRESAS SEA

SEA Empresas Alavesas celebró dos reuniones de Foro de grandes empresas donde reunió en cada una de las citas a más de 60 empresarios y empresarias de las grandes firmas alavesas.

En el mes de noviembre, las instalaciones de Tubacex acogieron una nueva edición del Foro. En esta ocasión, se contó con la presencia del Diputado general de Álava, Ramiro González, quien intervino ante los asistentes y se debatieron los problemas que afectan a las grandes empresas.

El CEO de Tubacex y nuevo presidente del Foro de Grandes de SEA, Jesús Esmoris, ejerció de anfitrión y acompañó a los asistentes al encuentro a visitar las instalaciones de la planta alavesa.

Una nueva cita del Foro de Grandes se celebró en el mes de febrero y contó con la participación de Imanol Padrales, candidato a Lehendakari por EAJ-PNV.

## ASAMBLEA

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

## Premios JUAN JOSÉ AZURMENDI SARIAK

SEA celebró en el mes de diciembre 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. Durante el evento, la organización alavesa premió también una trayectoria profesional.





# 12

## Área Jurídica y Relaciones Laborales y Negociación Colectiva

El tiempo de trabajo, la jornada laboral ordinaria y las posibilidades legales o convencionales de su distribución irregular y flexible, acompañada a los ritmos productivos, se están convirtiendo en una condición de trabajo tan necesaria como escasa, pese a constituir uno de los elementos básicos de las relaciones laborales.

La reforma de los artículos 34 y 37 del Estatuto de los Trabajadores, operada en junio de 2023 por Real Decreto Ley, buscaba ampliar las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar mediante fórmulas más extensivas de las opciones legales de adaptación y/o reducción de jornada, ampliando además el alcance de los permisos retribuidos para ausentarse del puesto de trabajo de forma justificada; y creando, en fin, otros nuevos supuestos de suspensión temporal del contrato de trabajo para el cuidado de los hijos/as menores de 8 años (el denominado permiso parental).

Cierto es que potenciar y favorecer la conciliación de las obligaciones laborales con las necesidades personales y familiares, constituye hoy en día un elemento imprescindible para procurar la atracción y retención del talento profesional, posibilitando de esa forma una mayor satisfacción en el trabajo que mejora la imagen de la empresa. Pero no menos cierto es que la regulación legal de tales medidas conciliatorias debiera estar guiada e inspirada por principios básicos de certeza y seguridad jurídica, para acotar de esa forma la excesiva casuística que en este ámbito se suele producir, reduciendo de esa forma las pérdidas injustificadas de horas pactadas de trabajo, que encuentran amparo y refugio en la imprecisión e indefinición del legislador.

A esto hay que añadir la intención anunciada de ese mismo legislador de rebajar la jornada máxima legal de 40 horas semanales que consagra el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, reduciéndola hasta 37,5 horas en el año 2025, lo que en la actualidad, al tiempo de escribir estas líneas, se está tratando de negociar, y en su caso acordar, en el seno del diálogo social (no en vano, es materia clásica y tradicional de la negociación colectiva), si bien la partida que en ese sentido están jugando los agentes sociales parece tener las cartas un tanto marcadas.



Y todo ello en un contexto sociolaboral, el de nuestro territorio, en el que el absentismo laboral ha alcanzado cifras verdaderamente preocupantes e inasumibles, superando de forma holgada la media del 10% (hasta el 30% en el ámbito de la administración pública), para convertirse de esa forma en uno de los principales problemas, si no el primero, que deben afrontar nuestras empresas, a cuya solución, previa definición y análisis compartido de sus causas, deben necesariamente contribuir todos los agentes sociales, empresariales e institucionales que en mayor o menor medida tengan voluntad y capacidad para ello.

**Se registraron 351 Convenios Colectivos que dan regulación convencional a más de 220.000 trabajadores, una cifra que prácticamente dobla la correspondiente al año anterior.**

y aquéllos otros que no han sido renovados, pero se han mantenido en prórroga (80 Convenios); la cifra total es de 259 Convenios Colectivos en aplicación, cifra que supera en 32 acuerdos a los correspondientes al año 2022. Solamente decaeron en nuestro territorio 5 pactos colectivos, que daban amparo a 5.600 personas.

En 2023 se confirmó además el aumento en la CAPV del número de Convenios Colectivos propios, consolidándose de esa forma nuestro ámbito territorial de negociación colectiva (el número de personas amparada por Convenios Colectivos negociados en Euskadi aumentó en 13.000, hasta situarse en 404.952 trabajadores).

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ÁLAVA 2023-2024

El año 2023 finalizó en la CAPV con el 63,8% de las personas trabajadoras con sus Convenios Colectivos actualizados, el 30,6% con sus acuerdos en prórroga y tan solo el 5,6% con Convenio decaído y sin renovar. Según refiere el CRL (Consejo de Relaciones Laborales), son los mejores datos de cobertura de la negociación colectiva desde la aprobación de la reforma laboral del año 2.012.

De esa forma, se registraron 351 Convenios Colectivos que dan regulación convencional a más de 220.000 trabajadores, una cifra que prácticamente dobla la correspondiente al año anterior.

En Álava, la tasa de cobertura de personas trabajadoras con convenio colectivo vigente fue del 62,3% (frente al 54,7% de 2.022), registrándose un total de 58 Convenios Colectivos, 3 de ellos de ámbito sectorial (de aplicación a más de 2.800 personas) y 55 Convenios de empresa (que dieron cobertura a un total de 5.827 personas trabajadoras). Si añadimos los 121 Convenios Colectivos vigentes durante el año (suscritos en ejercicios anteriores),

El incremento salarial medio acordado en Convenios Colectivos vigentes en Álava en 2022 fue del 2,96% (casi 2 puntos menos respecto al año anterior), y en los convenios registrados en el año fue del 3,92% (4,27% en convenios de empresa y 3,22% en Convenios sectoriales). En 2022, ese dato se elevaba hasta el 5,43% de incremento salarial medio, como consecuencia de los elevados índices de inflación registrados. A su vez, la jornada laboral media vigente durante 2023 fue de 1.700 horas anuales de trabajo (1.690 horas anuales si atendemos solo a los Convenios registrados en el año).





En este año 2024, los datos acumulados hasta el mes de febrero arrojan el resultado de 99 Convenios Colectivos con vigencia expresa en este ejercicio, 97 con vigencia prorrogada y 15 nuevos Convenios Colectivos registrados en esos dos primeros meses, todos ellos de empresa, que reflejan un incremento salarial medio del 7,8%, como consecuencia de las cláusulas de regularización salarial que a comienzos de año ha habido que aplicar, asumiendo el diferencial registrado entre los incrementos fijos realizados en los años precedentes y los IPCs registrados. La jornada laboral media en Álava registrada en los dos primeros meses de este año se sitúa en 1.731 horas anuales de trabajo.

Por lo que respecta a nuestra propia actividad negociadora, ostentando la legitimación empresarial para negociar los principales acuerdos sectoriales de Álava, en el ejercicio pasado proseguimos con la tarea de intentar renovar los de los sectores de la Hostelería y de las Panaderías de nuestra provincia, habiendo además iniciado en este año 2024 las negociaciones tendentes a acordar nuevos Convenios de la Construcción, Industria de la Madera y Derivados del Cemento (al haber finalizado en 2.023 la duración de los hasta ahora vigentes).

En Hostelería, frente a una propuesta empresarial de Convenio que para el periodo 2023-2025 plantea reducir la jornada laboral anual e incrementar los salarios hasta un 11% acumulado (garantizando los IPC de esos años y sumando además pagas adicionales para todos los niveles salariales; las organizaciones sindicales continúan bloqueando la renovación de este importante Convenio Colectivo con planteamientos desorbitados e inasumibles para el sector.

En Panaderías, a su vez, también estamos tratando de actualizar las condiciones básicas de trabajo que representa el Convenio del sector (sin actualizar desde el año 2018), planteando la mejora de las mismas (incrementos salariales del 10% para el periodo 2023-2025, con garantía de los IPC de cada uno de esos años).

### **El Convenio Colectivo general de la Construcción ha establecido la obligación de todas las empresas de suscribir un Plan de Pensiones a favor de las personas trabajadoras**

### **Firma del Convenio Colectivo extraestatutario del Comercio del Metal de Álava 2023-2025:**

El pasado mes de febrero de 2024 tuvo lugar la firma del nuevo Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Álava, de carácter extraestatutario y eficacia limitada, al haber sido suscrito por una minoría sindical (tan solo el sindicato UGT estampó su firma en el texto final del acuerdo). Se recupera de esta forma el marco regulatorio básico de este sector de actividad, después de casi 15 años de vacío normativo, actualizando las tablas salariales hasta el año 2025 (sin afectar los salarios reales de las empresas), manteniendo invariable la jornada laboral anual y dotando a las empresas de un régimen sancionador propio, hasta ahora inexistente.

### **Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Convenio estatal de la Construcción:**

El Convenio Colectivo general de la Construcción, de ámbito estatal, publicado en el BOE en septiembre de 2023, ha establecido la obligación de todas las empresas de suscribir un Plan de Pensiones a favor de las personas trabajadoras, con aportaciones anuales por parte de los partícipes ya predeterminadas porcentualmente para los años 2022-2024 con arreglo a las tablas salariales vigentes en cada ámbito provincial.

Esta nueva obligación empresarial, impuesta a nuestras empresas desde el ámbito estatal (materia exclusiva y reservada) ha supuesto un incremento adicional de costes, que se suma a la regularización de los salarios mínimos del sector acometida a principios de este ejercicio, vista la evolución al alza del IPC de los últimos 3 años.

Desde SEA UNECA hemos tratado de acompañar a nuestros asociados constructores en el conocimiento y en la integración de este novedoso compromiso, sin renunciar a la posibilidad legal de sustituir el Plan estatal de pensiones por instrumentos propios de previsión social complementaria (EPSV), conforme a nuestra propia normativa autonómica, habilitando dicha opción a través de nuestro Convenio Colectivo provincial, actualmente en proceso de renovación.



Los Convenios Colectivos de importantes sectores de actividad, como son la Industria Siderometalúrgica (Metal) o la Industria y Comercio del Vino de Álava, continúan vigentes y en aplicación hasta el año 2026.

En los meses de marzo y abril de 2023 tuvo lugar, además, la firma de los Protocolos de prevención, actuación y tramitación de situaciones de acoso sexual, sexista o por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, para los sectores del Metal, de la Construcción y de la Industria de la Madera de Álava (BOTHA Nº 48 de 28 de abril de 2023), dotando de esa forma a las empresas de un modelo de referencia, de aplicación en aquellas que no hayan elaborado el suyo propio.

Asimismo, las Comisiones de Igualdad de los Convenios Colectivos de esos sectores han avanzado notablemente durante todo

**Se ha avanzado con las organizaciones sindicales firmantes, las medidas que permiten avanzar en materia de igualdad y no discriminación laboral entre hombres y mujeres.**

el año en la discusión y debate, con las organizaciones sindicales firmantes, de las medidas que permitan avanzar en materia de igualdad y no discriminación laboral entre hombres y mujeres.

De forma paralela y complementaria al ámbito sectorial de la negociación colectiva, desde SEA continuamos prestando apoyo y asesoramiento en los procesos negociadores del ámbito empresarial, en los que se ven inmersas nuestras empresas asociadas.

Finalmente, en el ámbito estatal, mantenemos nuestra presencia y participación en la concertación de aquellos Convenios que revisten afectación para nuestras empresas, formando parte de la Comisión negociadora del CEM (Convenio estatal del Metal, que toca renovar en 2024)), y de la Comisión técnica negociadora del Convenio estatal de la Madera.





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

En el año 2023 se ha mantenido la profusión normativa continua que se viene dando en los últimos tiempos, caracterizada por la aparición constante de novedades legislativas y/o jurisprudenciales del ámbito socio laboral, que alteran una y otra vez el marco regulatorio y que obligan a actualizar los conocimientos técnicos de quienes prestan a las empresas asociadas nuestros servicios de asesoría jurídica.

En este ejercicio se han evacuado más de 600 consultas telefónicas, hemos elaborado y difundido entre nuestros asociados más de 50 circulares informativas y boletines empresariales de contenido jurídico laboral y hemos confeccionado dictámenes, informes y documentos técnicos de tramitación, de muy diversa índole, a petición de cuantas empresas nos los han demandado.

En el mes de mayo de 2023 elaboramos un resumen ejecutivo del V AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva) firmado por CEOE y los sindicatos UGT y CC.OO para el período 2023-2025; en el que entre otras cuestiones se recogen, como es habitual, un conjunto de criterios, orientaciones y recomen-

daciones para los negociadores de los Convenios Colectivos, que no son de obligado cumplimiento, con las que se pretende impulsar la negociación colectiva y favorecer la actualización de sus contenidos, articulando criterios a tener en cuenta sobre vigencia, ultraactividad, procedimiento negociador, promoción y remisión a los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales, así como la potenciación de las Comisiones Paritarias y sus funciones.

En el mes de noviembre (día 30), hicimos como siempre puntual vigilancia de la huelga general que se celebró ese día, obteniendo mediante consultas individuales a las empresas afectadas los datos de participación de los trabajadores, y ofreciendo pautas y criterios legales acerca de los efectos salariales del seguimiento de los paros, o de las aperturas de los centros de trabajo.

Y en fin, muchas otras temáticas y contenidos de índole sociolaboral (tales como la prórroga de las condiciones de jubilaciones parciales en la industria manufacturera hasta el 31 de diciembre de 2024; las normas de cotización a la Seguridad Social en 2.024; las tablas de retenciones a cuenta de IRPF vigentes en cada momento; la firma y publicación de los calendarios laborales sectoriales de este año; las modificaciones legales en materia de prevalencia del ámbito autonómicos de la negociación colectiva frente al estatal; han sido objeto en cada momento de nuestras puntuales circulares informativas.







## REPRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

La labor de representación institucional en los distintos foros en los que SEA participa y colabora ha permitido, una vez, más desplegar toda nuestra actividad de aportación normativa, impulso de reformas legislativas y obtención de informaciones estadísticas con las que conocer mejor nuestra realidad sociolaboral. De esa forma, nuestros técnicos y representantes integrantes de los distintos órganos asistieron con regularidad a cuantas convocatorias realizaron las siguientes entidades:

- 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 RRL de Confebask y de CEOE.





# 13

## Personas, Empleo, Formación y Talento

La formación y capacitación supone una pieza estratégica clave en nuestras organizaciones.

En una sociedad en continua transformación, de la adecuada preparación de nuestras personas, de la adaptación y desarrollo de sus capacidades y competencias y de la cualificación permanente de nuestro@s trabajadores/as, dependen la calidad y eficacia de los resultados empresariales, posibilitando el desarrollo de las organizaciones, crecimiento de los proyectos empresariales y adaptación a las necesidades del mercado, contribuyendo a la empleabilidad futura de las personas trabajadoras.

Desde su Área de Personas, Empleo y Formación, SEA pone a disposición de las empresas alavesas las herramientas necesarias para la capacitación 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 LANBLIDE y sectorial del Metal, dirigida a personas trabajadoras en activo y por memoria de las distintas iniciativas y servicios que ofrece el proyecto EmpleoAraba.

SEA, durante el 2023-24 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 para la formación empresarial de Álava un plan de Oferta para dar respuesta a las necesidades de formación de 548 empresas y 2.088 trabajadores/as en el periodo enero 2023 – junio 2024 con 174 acciones de formación y más de 4.477 horas de formación.



**Pincha aquí  
para acceder a  
los CURSOS 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 Formación Profesional 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 fundamentalmente, 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:

- **PROGRAMA CONOCE EMPRESA:** Visitas de centros de Formación Profesional a Empresas acercar el mundo empresarial al sistema educativo. Visitas de alumnos 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 Formación Profesional en el ámbito industrial 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 y acreditación profesionales.

El Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias profesionales (PEAC) es aquel que permite a las personas obtener una titulación oficial a partir de la experiencia profesional o de la formación realizada por vías no formales contribuyendo así a mejorar su capacitación profesional y su empleabilidad.

¿Quieres fidelizar tu plantilla, mejorar los procesos de trabajo y la competitividad de tu empresa?

**Con el PEAC, Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias, es posible**

**Infórmate aquí**



Los objetivos de SEA Empresas Alavesas en este proyecto van a ser:

- Proporcionar a las empresas toda la información necesaria acerca del Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias Profesionales.
- Resolver consultas mediante asesoramiento específico y de forma personalizada a todas aquellas empresas que lo soliciten realizando la correspondiente labor de acompañamiento.
- Una vez que la empresa nos haya manifestado el interés de la persona por entrar a participar en el procedimiento, le proporcionaremos toda la información necesaria y determinaremos con ella que cumple todos los requisitos.
- 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 l@s instructores/as de empresas de FP Dual.

# empleo@raba

## 2. 2 EMPLEOARABA

EmpleoAraba es un proyecto que surge en el 2016 por parte de SEA Empresas Alavesas y Fundación VITAL 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 currículos 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 2023-2024

- ESTUDIO DE NECESIDADES DE EMPLEO 2023-2024: Observatorio de empleo de Álava 2024-2025.

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, 2020 y 2022 realizó entre sus empresas asociadas.

El fin del observatorio de empleo y cualificación de SEA es profundizar en el conocimiento del mercado de trabajo y sus necesidades y exigencias, obteniendo la información precisa de quienes directamente contratan.

De nuevo en esta edición, 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 SELECCIÓN-EM-



Infórmate aquí



PLEO 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 (20ª EDICIÓN DE PROGRAMA DE BECAS PARA JÓVENES TITULAD@S) Tras los resultados de los ejercicios anteriores y con una incorporación de los titulad@s al mercado de trabajo superior al 90%, hemos articulado una veintava edición del programa de formación práctica en empresas, dirigido a jóvenes titulad@s que realizan una estancia práctica de 5 meses en empresas alavesas.



- II Edición DÍA DE LA INDUSTRIA – INDUSTRIA EGUNA – INDUSTRY DAY: Acto que combina una jornada y visita de centros educativos a empresas 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 segunda edición reunió a 755 alumnos/as de 16 centros educativos de Álava, que realizaron visita a 28 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 este periodo se han realizado encuentros en 4 centros del municipio donde se ha entrado en contacto con 135 alumnos/as de 4º ESO y 1º de Bachillerato.

Para finales de junio de 2024, están cerrados 10 encuentros con un total aproximado 250 alumnos/as de 4ª de ESO y 1º y 2º de bachillerato.



- **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.

En la 3ª edición de los premios STEAM Euskadi Sariak 2022, organizados por el Departamento de Educación del Gobierno Vasco en colaboración con la Agencia Vasca de la Innovación, Innobasque, se reconoció a SEA Empresas Alavesas con el Sello STEAM Euskadi.



- **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 2023 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. A finales de junio de 2024, hay una previsión de realizar una edición más de este programa.

- **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.

Se atiende a 3 grupos, con un total de 28 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 Com-

plementos/Refuerzos formativos para ofertar a cada uno de los grupos, en función de la formación de procedencia.

Según los grupos de cursos ya cerrados con el Ayuntamiento de Vitoria – Gasteiz y en base a la colaboración en este año 2024, se realizarán 3 grupos de formación para el refuerzo en la búsqueda de empleo de los perfiles enviados. Así mismo, está previsto realizar una búsqueda de prácticas para uno de los grupos.

- 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 junio 2023 a junio 2024 se realiza difusión de 10 Boletines de Talento, promocionando un total de 57 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 los/as 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, FUNDACIÓN MICHELÍN.
- 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 SERVICIO DE EMPLEO

EmpleoAraba es una entidad encargada de gestionar, orientar y formar a fin de conciliar la oferta y la demanda de empleo en Álava. Su objetivo principal es mejorar la empleabilidad y la inserción laboral de las personas desempleadas en el territorio.

Además, colaboramos estrechamente con las empresas alavesas para facilitarles la contratación de personal cualificado, brindando servicios de asesoramiento, intermediación y gestión de ofertas.

Los datos obtenidos en este servicio es selección entre julio 2023 a marzo de 2024 es de 146 perfiles profesionales gestionados a petición de las empresas asociadas a SEA Empresas Alavesas.

### 3.3 FORMACIÓN DUAL A TRAVÉS DEL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Se evidencia una brecha entre la oferta formativa reglada y de formación profesional para el empleo y las necesidades reales de cualificación que requieren las empresas.

Asimismo, se constata la dificultad, por parte de las empresas alavesas, de incorporar perfiles en ciertos puestos de cualificación media-baja, bien porque no existen candidatos en desempleo o porque estos no cuentan con la cualificación mínima requerida.

La Formación Dual a través del Contrato de Formación en Alternancia se muestra como una solución para dar respuesta a las necesidades de contratación de nuestras empresas, haciéndoles partícipes de los procesos formativos de sus incorporaciones.

A través de ella, trabajadores sin experiencia aprenden un oficio compaginando formación y desempeño laboral real en las empresas, y todo ello con grandes ventajas tanto para la empresa como para las personas aprendices.

#### ITINERARIO FORMATIVO 1: Operaria/o de Montaje y Mantenimiento de Equipo Industrial y Líneas Automatizadas

Duración: 612 horas | Nivel de cualificación: 2

Este primer itinerario se cierra con 13 contratos firmados por 11 empresas alavesas.



#### ITINERARIO FORMATIVO 2: Operaria/o de Soldadura por Electrodo, Mig-Mag y Tig

Duración: 620 horas | Nivel de cualificación: 2

El calendario definitivo de este segundo itinerario se elaborará en durante el 2024 en reunión de trabajo con las empresas participantes.

### 3.4 AULA PYME INNOVACIÓN SEA – UPV-EHU

La Universidad del País Vasco y SEA Empresas Alavesas han suscrito un convenio de colaboración para la creación de un Aula Universidad-Empresa de Innovación abierta para Pymes.

La finalidad del convenio suscrito es la realización de actividades formativas, investigadoras y de innovación en colaboración con las empresas asociadas a SEA.

Así, el objetivo de la nueva Aula Universidad-Empresa de Innovación abierta para Pymes es, entre otras, fomentar la formación dual universidad-empresa, el acercamiento de la investigación y transferencia de resultados al tejido económico de Araba, la de impulsar la realización de Trabajos Fin de Grado, Trabajos Fin de Máster, Tesis de Doctorado, en especial de doctorado industrial, y prácticas voluntarias.

También se prevé la organización de cursos, seminarios y jornadas de formación en el ámbito de la inteligencia artificial y el análisis de datos con casos prácticos de empresas, así como la generación de planes ajustados a las necesidades del tejido productivo, con el objetivo de mejorar la empleabilidad del alumnado.

Por otro lado, se desarrollarán estudios conjuntos de investigación científica y técnica mediante la formación de grupos de trabajo mixtos y se concederán becas de ayuda destinadas al fomento, impulso y desarrollo de trabajos universitarios, por parte de SEA o de sus empresas asociadas.

### 3.5 BOOTCAMPS EMPLEOARABA FUNDACIÓN VITAL THE BRIDGE

A través del acuerdo THE BRIDGE – LANBIDE / Fundación Vital – EmpleoAraba, 30 personas en búsqueda de una nueva orientación profesional en el ámbito de la ciberseguridad iniciarán un proceso de aprendizaje en nuestros dos primeros Bootcamps en formato full time y part time.





# 14

## Sectores

La actividad sectorial del periodo 2023 - 2024 ha transitado, una vez enquistada la guerra de Ucrania y tras desencadenarse la guerra Israel - Gaza, por una relajación del alza continuada de los costes de las materias primas y de la energía, que, en este último caso, gracias al impulso de las renovables ha rozado mínimos históricos. Aun así, la inestabilidad mundial y la permeabilidad de toda la economía a los conflictos internacionales han hecho de este periodo uno de los más inciertos de los últimos tiempos.

### SEA HOSTELERÍA-OSTALARITZA

El compromiso de SEA Hostelería con la formación, clave para la profesionalización del sector y la dignificación del mismo, han sido pilares de este ejercicio, un periodo marcado por un significativo incremento de actividad tanto local como turística, un cambio de modelo de consumo y un descenso del ticket medio. SEA Hostelería se ha movido en este escenario buscando apoyos como el de la Asociación de Sumilleres de Álava (Ardoalde), para formar a las empresas asociadas en el conocimiento y la promoción adecuada del vino y otros productos o cerrando acuerdos estratégicos de reconocimiento de actividad con otros colectivos como Gasteiz On. También ha buscado la promoción del sector hotelero realizado acciones promocionales la segunda edición de ¡Descubre Vitoria-Gasteiz!





Así mismo, ha destacado nuestro papel a nivel autonómico, siempre de la mano de la Asociación de Hostelería de Bizkaia y de Hostelería Gipuzkoa, no solo organizando la más que destacable segunda edición del concurso de sala, cuyo primer puesto logró por segunda vez un establecimiento alavés, si no también colaborando en otras actividades como el proyecto "Pintxo Tour" con motivo del Grand Depart de la ronda francesa en el País Vasco. Este ámbito colaborativo también se ha traducido en los trabajos de interlocución directa con el departamento de Turismo, Comercio y Consumo del Gobierno Vasco a través de la Mesa de Turismo o con el departamento Seguridad a través del Consejo Vasco de Actividades Recreativas.

Sin salirnos del ámbito autonómico, también hemos participado en los primeros trabajos de evaluación de la tasa turística.

Finalmente, a nivel nacional, seguimos participando activamente en las acciones que se promueven desde Hostelería de España, apoyando por ejemplo la celebración de los Premios Nacionales Hostelería de España.





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

Al igual que en otros sectores afines, el impulso de la administración en la implantación de energías renovables y en la rehabilitación energética de edificios, ha marcado el devenir de la actividad de las empresas asociadas y de la asociación. En este periodo hemos colaborado con Gobierno Vasco en la Mesa de sectorial del gas, dando lugar a la publicación del documento “Rehabilitación energética de fachadas. Afecciones a instalaciones receptoras de gas por la realización de fachadas ventiladas y SATEs”, de gran utilidad no solo para nuestro sector si no también para el de la construcción.

Finalmente, el nuevo Reglamento de Gases Fluorados que entró en vigor el 1 de enero ha requerido de una labor didáctica por parte de la asociación hacia sus empresas, de la mano de la Confederación Nacional de Empresas Instaladoras, CNI, entidad supranacional de la que formamos parte activa.



## 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, generando los informes de comercio exterior de gran utilidad para las empresas del sector y participando en la asamblea sectorial, que en este ejercicio tuvo lugar en Valencia.

## BMA Bodegas Marquistas de Álava

La actividad sectorial se ha centrado en 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 continua, de la mano de CECAP Euskadi, ejerciendo 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 INSTAGUNE

Autoconsumo, eficiencia energética, energías renovables, aerotermia y vehículo eléctrico, han seguido siendo pilares fundamentales en la actividad sectorial, tanto de manera individual como SEA Instagune, como colaborando con las asociaciones hermanas AEIEB e Instagi, con quien, por ejemplo, hemos participado en la Mesa de Autoconsumo de Euskadi. Tampoco ha faltado nuestra presencia en la federación nacional, FENIE, donde tenemos presencia activa en la mesa de Industria a través de miembros de la junta directiva de SEA Instagune y colaboramos directamente, junto a la Administración Central en el desarrollo de lo que será el próximo Reglamento Electrotécnico de Baja Tensión.

## 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). También en este periodo hemos realizado visitas a empresas del sector para compartir buenas prácticas.

## ASOCIACIÓN DE PANADERÍAS DE ÁLAVA-ARABAKO OKINDEGIEN ELKARTEA

El incremento brutal de la energía y las materias primas del pasado ejercicio supuso una travesía en el desierto para el sector, que derivó incluso en la desaparición de empresas. Con la intención de mitigar este impacto, la Asociación de Panaderías de Álava junto a sus hermanas de Bizkaia y Gipuzkoa han trabajado junto a la viceconsejería de agricultura, pesca y política alimentaria del Gobierno Vasco en el desarrollo y consecución de 17,5 millones de euros de ayudas para obradores de pan y pastelerías, así como obradores artesanales de panadería o pastelería, dentro de las ayudas extraordinarias a los sectores de la cadena alimentaria altamente afectados por el contexto económico derivado de la invasión de Ucrania. Siguiendo esta línea de colaboración y esta vez junto a la dirección de comercio del Gobierno Vasco, se ha comenzado con el desarrollo de un diagnóstico de la situación del sector en Euskadi y en sus provincias en aras de llevar a cabo un plan estratégico que de luz a la solución de los problemas estructurales por los que pasa el sector de la panadería tradicional.



## ASOCIACIÓN DE ESTACIONES DE SERVICIO DE ÁLAVA

Tras la pandemia, el sector sigue en una situación de tensión y nuestras empresas asociadas, mayoritariamente pymes y micro-pymes, vislumbran un futuro avocadas a un periodo de transformación tras la apuesta institucional por un cambio de modelo en la movilidad favoreciendo la implantación de otras tecnologías de movilidad como el hidrógeno o la electricidad. De la mano de CEEES, hemos tratado en este ejercicio de poner al día a nuestras empresas en estos aspectos, a la par de conseguir que en instituciones superiores tengan en cuenta la participación de las estaciones de servicio privadas en la toma de decisiones.

## SEA UNECA

Abordar la problemática de personal, a través de iniciativas como el proyecto W o los talleres con extranjería, colaborar con Ensanche 21 en su iniciativa de rehabilitación del barrio de Zaramaga o plantear alegaciones al documento de avance del PGOU del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, han sido junto a las colaboraciones con el departamento de Vivienda del Gobierno Vasco, ahí de la mano de Ascobi y Ascongi, tareas en las que ha estado inmerso el sector en este último ejercicio. También, la entrada en vigor el pasado 1 de febrero del Plan de Pensiones de Empleo de la Construcción y la apertura de la mesa negociadora del convenio han sido otros de los hitos de actividad sectorial.

En otro orden de cosas, el sector publicó la segunda edición del informe de los principales indicadores económicos del sector de la construcción en Álava.

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

La movilidad y el proyecto de implantación de zonas de bajas emisiones en Vitoria-Gasteiz por parte del Ayuntamiento, espacios en los que se aplicarán ciertas limitaciones al acceso, circulación y estacionamiento de vehículos han sido unos de los principales focos de trabajo del sector durante este periodo, todo, en el afán de defender en todo momento los intereses del colectivo, trasladando a la administración local cuál es la realidad de las empresas de Adisalava en este ámbito, así como el impacto que supone la implantación de estas medidas.

## ASOCIACIÓN DE FABRICANTES DE MÁQUINAS RECREATIVAS DE ÁLAVA (AMRA)

Además de las actuaciones propias de la intendencia administrativa de las empresas asociadas en relación con la gestión del Tributo sobre el Juego y los trámites con el departamento de Seguridad del Gobierno Vasco, y más concretamente con la Dirección de Juego y Espectáculos, en este ejercicio se ha procedido a implementar el cumplimiento normativo de las obligaciones formales inherentes a TicketBAI en el sector, en lo que atañe al desarrollo y adaptación de los softwares utilizados por las empresas operadoras, así como en la prestación de servicios realizadas por los titulares de los establecimientos donde las mismas ubican sus dispositivos. Igualmente, estos meses han sido utilizados para negociar y analizar el contenido del desarrollo normativo del Reglamento de Juego la Comunidad Autónoma de Euskadi, finalmente sustanciado en la Orden de 5 de diciembre de 2023, del Lehendakari 1º y consejero de Seguridad, por la que se regulan los requisitos y características técnicas de las máquinas de juego, sus condiciones de interconexión y los sistemas necesarios para su control e inspección.

# 15

## Innovación y Ayudas

### SEGURMANÍA

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales se ha seguido trabajando 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 Euzkadi. Entre las acciones de este año, podemos reseñar;



#### SEGURMANIA EN VIVO

Durante el 2023 se ha continuado con la iniciativa puesta en marcha en 2019 bajo el nombre de SEGURMANIA EN VIVO, donde el fin de dicho encuentro consiste en una visita a una empresa referente en materia de Prevención de Riesgos Laborales en la cual se ha llevado a cabo innovadoras iniciativas en la materia.

En este 2023 se ha realizado la visita a la empresa familiar JEDSA Embalajes de madera y cartón para la exportación, empresa familiar asentada en Vitoria desde 1982 y dedicada a la fabricación de embalajes para el transporte de cualquier tipo de mercancía, y especializados en los sectores de automoción y aeronáutica con embalajes tipo flight case, embalaje plegable tablero, cercos y tapas para pallets entre otros productos.

#### JORNADAS VIRTUALES SOBRE EL FOMENTO DE LAS CONDUCTAS SEGURAS

A lo largo de 2023 se han desarrollado los siguientes encuentros y talleres por vía zoom/presencial:



## **APLICACIÓN DE LA REALIDAD VIRTUAL EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Los últimos datos de accidentabilidad reflejan que las principales causas de accidentes de las empresas se producen en espacios confinados, alturas, trabajos eléctricos y plataformas elevadoras. Para evitar estos accidentes, es importante la formación en prevención de riesgos laborales que nos permita reconocer, comprender y prevenir los riesgos. Por ello, el pasado 8 de febrero, se celebró una jornada donde se mostraron de manera práctica las nuevas herramientas formativas a través de realidad virtual.

Durante el encuentro los asistentes pudieron hacer uso práctico de las herramientas de realidad virtual, cada uno de ellos en aquellas áreas de PRL que más le afectan en su empresa. Se realizaron ejercicios en riesgos eléctricos, confinamientos, trabajos en altura y grúa torre, entre otros.

La ponencia y programación de las herramientas corrió a cargo de Adolfo Pavón, Ingeniero técnico superior en PRL.

## **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPACIOS CONFINADOS**

También se han organizado encuentros para formar en prevención de riesgos laborales en espacios confinados, y concretamente en el sector de las bodegas, con el objetivo de que las empresas bodegueras puedan conocer y formarse en los riesgos existentes en dichos espacios confinados. Durante los encuentros las empresas participantes conocieron los riesgos existentes en espacios confinados y realizaron ejercicios prácticos de simulación virtual en dichos espacios.

## **ACTUACIONES DE REANIMACIÓN CARDIOPULMONAR ANTE ATRAGANTAMIENTOS, QUEMADURAS Y RIESGOS ELÉCTRICOS EN HOTELES Y RESTAURACIÓN**

Se han celebrado varias jornadas teórico-prácticas en materia de actuaciones de emergencia ante situaciones de atragantamientos, quemaduras y riesgos eléctricos. Junto a la parte teórica, los asistentes realizaron una actividad práctica a través de REALIDAD VIRTUAL en reanimación cardiopulmonar, ensayando ante una emergencia, con diferentes situaciones en las que se deben tomar decisiones y experimentar sus consecuencias.

Los objetivos de este encuentro fueron tres:

- Informar y concienciar sobre los riesgos de acaecimiento de situaciones de atragantamientos, quemaduras y riesgos eléctricos.
- Aprender a afrontar una emergencia: Cómo enfrentarse a una situación real de emergencia, como es la reanimación cardiopulmonar.
- Adquirir experiencia: Formar personal no sanitario en un entorno en el que practicar mediante un role-playing virtual.

## **APLICACIÓN DE REALIDAD VIRTUAL EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA EMPRESAS DEL METAL EN EL VALLE DE AIALA**

En este 2023 se han celebrado varios encuentros utilizando como herramienta la realidad virtual aplicada a la prevención de riesgos laborales. Las líneas de trabajo de estas jornadas se centraron en los accidentes producidos por trabajos en alturas, trabajos eléctricos y plataformas elevadoras, que suponen los mayores porcentajes actuales de accidentabilidad en las empresas.





## SERVICIO DE MEDIO AMBIENTE

Durante este ejercicio hemos seguido colaborando con nuestras consultoras medioambientales asociadas en la impartición de jornadas divulgativas de interés, así como en la resolución de las consultas tanto las relacionadas con aspectos reglamentarios de carácter obligatorio, como en las mejoras voluntarias.

A lo largo de este periodo 2023-2024, hemos impartido seis nuevas jornadas informativas en las que se trataron los siguientes temas:

- Certificados ambientales para tu organización
- Obligaciones derivadas del RD 1055/2022, de 27 de diciembre, de envases y residuos de envases
- Contribución a los objetivos de desarrollo sostenible de nuestra organización. Evaluación del impacto, establecimiento de metas y comunicación de resultados
- Huella Hídrica y huella del Agua
- Certificado de Idoneidad Ambiental
- Un equipo fuerte: ODS e ISO 14001. Como usar la herramienta ISO 14001 para apoyar los objetivos globales de — sostenibilidad

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 prestándoles apoyo, tanto en los aspectos reglamentarios de carácter obligatorio, como en las mejoras voluntarias.

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





## ÁMBITO DE INNOVACIÓN

### PROYECTOS I+D+i ANALIZADOS EN 2023

A lo largo del año 2023 se ha trabajado en 13 proyectos de diagnósticos de innovación para las deducciones fiscales de este año. El proyecto consiste en evaluar técnicamente los expedientes de los proyectos de innovación presentados por las empresas según unos criterios definidos previamente y emitir, en caso de evaluación favorable, un Certificado de Calificación a Efectos fiscales.

Se lleva a cabo una revisión y análisis documental y técnico de cada uno de los expedientes de proyecto (Memoria Técnica e Informe de resultados anual) que se presenten por parte de cada empresa. Además, se realiza un rastreo exhaustivo de recursos abiertos en la red, así como consultas en bases de datos comerciales de contenido científico –técnico, con el objetivo de comprobar el avance en el estado de la técnica a nivel mundial, sectorial o empresarial de cada uno de los proyectos a analizar

### ENCUENTROS FISCALES E INNOVACIÓN

Se han desarrollado diversas acciones formativas y de sensibilización sobre cambios normativos que han afectado a las empresas en su actividad diaria con la innovación y las relaciones fiscales con hacienda. Entre estas cuestiones podemos destacar los encuentros sobre FINANCIACIÓN INNOVACIÓN, IMPUESTO ESPECIAL PLÁSTICOS, TENDENCIA PRECIOS TRANSFERENCIA y CIERRE FISCAL, con el departamento de Hacienda, Finanzas y Presupuestos.

### IMPUESTO ESPECIAL SOBRE LOS ENVASES DE PLÁSTICO NO REUTILIZABLES

A finales del año anterior se aprobó la normativa que regula el impuesto especial sobre los envases de plástico no reutilizables. El objetivo fue explicar las principales características del nuevo Impuesto sobre envases de plástico no reutilizables que entró en vigor el 1 de enero de 2023. En general, este Impuesto grava la fabricación, la importación, y la adquisición intracomunitaria de envases no reutilizables



zables que contengan plástico en la medida en que estén diseñados para contener, proteger, manipular, distribuir y presentar mercancías, tanto si se presentan vacíos como si se presentan prestando la función para la que fueron diseñados. La clausura del encuentro fue realizada por la Diputada de Hacienda, Itziar Gonzalez y el Presidente de SEA, Pascal Gomez.

### TENDENCIAS ACTUALES EN PRECIOS DE TRANSFERENCIA Y OPERACIONES VINCULADAS,

El pasado 22 de marzo, SEA Empresas Alavesas, organizó un taller de trabajo centrado en las Tendencias actuales en precios de transferencia y operaciones vinculadas. Durante el taller se repasaron aquellas cuestiones más problemáticas en esta materia, como son la obligación de notificación del ajuste en PT entre diputaciones forales y AEAT y su sujeción al mismo, la modificación a los cargos por servicios de apoyo a la gestión, el rechazo de los métodos de valoración basados en márgenes brutos, la exigencia de mayor justificación en la selección y/o rechazo de comparables, el ajuste a la mediana del rango en todos los casos, la recalificación de las operaciones vinculadas o el enfoque de las operaciones de financiación.



## JORNADA: CIERRE FISCAL 2023. ASPECTOS RELEVANTES EN MATERIA DEL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES; NOVEDADES NORMATIVAS

SEA Empresas Alavesas celebró el pasado 23 de noviembre la tradicional jornada de Cierre Fiscal en materia del Impuesto sobre Sociedades correspondiente al ejercicio 2023. En dicha jornada 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.

El objetivo de esta jornada, que se celebra todos los años, es facilitar a las empresas alavesas todas las novedades fiscales para el año que viene y las normativas fiscales de aplicación y optimizar el cierre del próximo impuesto de sociedades.

El encuentro contó con tres partes muy diferenciadas; la primera de ellas se centró en el Cierre fiscal del Impuesto sobre Sociedades 2023, la segunda en un resumen con todas las novedades fiscales del año aparecidas en los medios de comunicación escritos, con especial incidencia en el impuesto temporal de las grandes fortunas y la competencia fiscal, entre otras cuestiones. Y el encuentro finalizó con la intervención de las novedades del Impuesto de Sociedades para el año 2024 y las relativas al 2023 en cuestiones como sociedades patrimoniales, e ingresos no integrables, entre otras.

## SERVICIO DE INFORMACIÓN EMPRESARIAL EUROPEA



SEA Empresas Alavesas lleva más de 25 años prestando un servicio de información europea a las empresas de Álava. Este año, a consecuencia del fondo de recuperación temporal conocido como Next Generation EU, se ha percibido una mayor necesidad de continuar prestando servicios de asesoría y ejecutando actuaciones de potenciación del ámbito europeo en las empresas alavesas. Por un lado, el Servicio atiende consultas especializadas a aquellas empresas que se interesen por cualquier novedad relacionada con la actividad de la Unión Europea y por otro, se elaboran recopilaciones de la actualidad comunitaria dirigidas a informar a las empresas sobre las novedades legislativas que les puedan resultar de interés teniendo en cuenta el sector en el que desarrollen su actividad profesional.

A lo largo de 2023, se han elaborado y difundido 35 comunicaciones informativas sobre diferentes novedades europeas que han sido dirigidas a la totalidad de los sectores a través de los boletines empresariales o por correo. Por otro lado se ha participado en diferentes encuentros europeos, entre los que podemos destacar los siguientes:

**Fondo de Innovación de la Unión Europea.**

**Misiones Horizonte Europa**

**“H2 Pioneros” IDAE**

**“Call 2023 del partenariado CETP”.**

**Encuesta para el diseño de programas más flexibles.**

**Perte Regional País Vasco**

**Estudio y análisis de Net-Zero Industry Act.**

**Convocatoria LIFE-CET**

**Información y asesoramiento sobre Fondos NEXT  
GENERATION EU.**



**Infórmate aquí**





## DIFUSIÓN DE AYUDAS

Como en años anteriores, se ha seguido analizando las diferentes ayudas que han sido publicadas en los boletines oficiales y en diferentes fuentes de información, como son por ejemplo las recogidas en el ICO, CDTI, SPRI, etc. Desde el departamento de ayudas de SEA se procede a una clasificación y estructuración en base a las temáticas de financiación, sector e institución de la convocatoria.

La difusión a las empresas se ha realizado en formato electrónico, habiéndose enviado hasta finales del mes de noviembre un total de **110 comunicaciones**.

En cuanto a la difusión de las ayudas, son las referentes al **Gobierno Vasco** las que han tenido una mayor difusión, con un **50%** del total de ayudas difundidas, seguidas por un 21% de programas estatales, un 14% de programas forales, 11% de programas municipales o locales y un 4% de la unión europea.

## VISITAS OBRA

### FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

En este ámbito se ha realizado a lo largo de 2023 un total de 325 visitas de obra. Estas visitas que se realizan semanalmente a un total de ocho obras en Álava se han llevado a cabo, de manera conjunta, con los sindicatos. El objetivo es realizar un asesoramiento preventivo tanto en la parte documental como en la propia obra, ayudando a las empresas a que las personas trabajadoras del sector desarrollen su actividad en las mejores condiciones preventivas. Para ello visitan las obras regularmente recordándoles la importancia de las medidas preventivas que hay que adoptar y evalúan los avances y detectan las oportunidades de mejora para la correcta ejecución y administración de proyectos.



# 16

## Estudios Económicos

### PRINCIPALES INDICADORES ECONÓMICOS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE ÁLAVA

#### INFORME JUNIO

A mediados del 2023, se realizó 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 cuatro 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, así como alquiler de viviendas.
- El barómetro empresarial del sector y la evolución de los precios de las materias primas.
- El perfil del sector. un cuarto bloque donde se analiza número empresas, población ocupada, etc.



#### COYUNTURA ECONÓMICA. BARÓMETRO EMPRESARIAL CONSTRUCCIÓN

En este 2023 también se ha elaborado un barómetro empresarial sobre la situación económica y el análisis de diferentes indicadores como son las ventas, la situación del mercado, la capacidad productiva, entre otros.



## CONOCE / TOP PYME: LOGÍSTICA PARA MOVIMIENTO DE VEHÍCULOS

En el mes de julio se celebró un encuentro TOP centrado en el ámbito de la logística industrial y más concretamente de vehículos. Para ello se visitó la empresa Pilous Packaging Spain SLU que comenzó su andadura en España en octubre del año 2015 como miembro del grupo Fürstenberg, dedicándose a la fabricación de embalaje industrial. Desde el año 2018 pertenece al Grupo Pilous, un grupo multinacional líder en el sector de packaging, con una dilatada experiencia en logística dentro del sector de automoción. Durante el encuentro se presentó el proyecto Südster (estrella del sur), para dar una solución logística al movimiento de componentes del vehículo VS20 desde Vitoria a China, con un volumen aproximado de 30.000 vehículos al año.



## JORNADAS: RESOLUCIÓN DE SITUACIONES CRÍTICAS EMPRESARIALES

El pasado 15 de noviembre se organizó un encuentro centrado en la resolución de situaciones críticas empresariales como las relacionadas con la sucesión empresarial, los pactos de socio como mecanismo de resolución de conflictos, los préstamos participativos y cuentas en participación, así como los procesos de recuperación de deuda.

## JORNADAS CONCURSALES

A lo largo del 2023 se han celebrado dos ciclos de Jornadas Concursales, con más de 200 asistentes entre ambas.

## XI JORNADAS CONCURSALES DE VITORIA-GASTEIZ: LA ANTICIPACIÓN DE LA INSOLVENCIA.

A lo largo de tres días, y tras casi 20 años de vigencia de la Ley Concursal, se celebraron las XI Jornadas Concursales de Vitoria-Gasteiz.

Entre los temas tratados podemos destacar el nuevo marco español de reestructuración, la categorización de la insolvencia y su importante influencia en el régimen de responsabilidad de los administradores, la venta de la empresa o la posición de los socios en la insolvencia; cuestiones todas ellas de gran interés y preocupación actual.

## JEI: JORNADAS ESTUDIO DE LA INSOLVENCIA, PAÍS VASCO.

A finales del mes de mayo, se celebraron en Vitoria durante dos días unas nuevas jornadas concursales en las que se analizaron de manera activa cuestiones de gran interés como son el marco económico empresarial y el advenimiento de la insolvencia, la contracción de las posibilidades de exoneración del pasivo insatisfecho, el procedimiento especial de microempresas y la eficiencia en la determinación y conservación de las masas.





# MEMORIA 2023-2024 TXOSTENA

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



EMPRESAS  
ALAVESAS

ARABAKO  
ENPRESAK