



Memoria 2025/2026 txostena

- Carta del presidente
- Introducción
- Base social
- Comunicación
- Cumbre Empresarial
- Observatorio empresarial
- Absentismo laboral
- Salud laboral
- Gestión empresarial
- Eventos
- Relaciones laborales y negociación colectiva
- Empleo y Formación
- Actividad sectorial

índice

Carta del presidente

Estimadas empresarias y empresarios, queridos asociados:

Me dirijo a todos vosotros con motivo de la presentación de esta memoria de actividades que recoge el trabajo desarrollado por SEA Empresas Alavesas a lo largo del último ejercicio, comprendido entre mayo de 2025 y mayo de 2026. Un periodo que, sin duda, ha estado marcado por la complejidad del entorno, pero también por la capacidad de adaptación, compromiso y fortaleza de nuestro tejido empresarial.

El contexto económico en el que hemos desarrollado nuestra actividad ha estado condicionado por múltiples factores, tanto a nivel local como autonómico, nacional e internacional. En el ámbito más cercano, hemos observado una ligera tendencia positiva, con signos de recuperación y crecimiento moderado en algunos sectores clave de nuestra economía. Esta evolución también se ha reflejado, en términos generales, en el conjunto del Estado, donde la actividad económica ha mostrado cierta resiliencia.

Sin embargo, este crecimiento ha estado lejos de producirse en un entorno de estabilidad. La incertidumbre ha sido, una vez más, una constante.

Los acontecimientos bélicos recientes, junto con los conflictos que siguen activos en la actualidad, han generado tensiones en los mercados, alteraciones en las cadenas de suministro y una volatilidad que afecta directamente a la planificación empresarial. A ello se suma la política arancelaria impulsada por la Administración estadounidense, cuyas decisiones, aunque no impacten de forma directa de manera determinante sobre nuestras exportaciones, sí afectan a economías como la francesa o la alemana, que constituyen socios comerciales estratégicos para el tejido empresarial alavés. Esta interdependencia global vuelve a poner de manifiesto hasta qué punto nuestras empresas operan en un entorno completamente conectado.

“Este año ha estado marcado por la complejidad del entorno, pero también por la capacidad de adaptación, compromiso y fortaleza de nuestro tejido empresarial.”

En este escenario, quiero poner en valor, una vez más, el papel esencial que desempeñan las empresas alavesas. Sois el motor de nuestra economía, generadoras de empleo, riqueza y bienestar. Vuestra capacidad para innovar, para internacionalizaros, para

resistir en momentos adversos y para aprovechar las oportunidades en contextos cambiantes constituye uno de los principales activos de nuestro territorio. La realidad económica y social de Álava no se entiende sin vuestro protagonismo.

Especial mención merece la necesaria combinación y complementariedad entre las pequeñas y medianas empresas y las grandes corporaciones.

Nuestro modelo productivo se sustenta precisamente en ese equilibrio, en esa red interconectada donde cada eslabón resulta imprescindible. Las pymes aportan flexibilidad, cercanía y especialización, mientras que las grandes empresas generan volumen, estabilidad y capacidad tractora.

“La incertidumbre ha sido una constante, con tensiones en los mercados y volatilidad que afecta directamente a la planificación empresarial.”

En este sentido, uno de los hitos más relevantes del periodo ha sido la presentación del nuevo VLE, un monovolumen íntegramente eléctrico que fabricará Mercedes en Vitoria. Este proyecto no solo representa un paso adelante en términos de innovación y sostenibilidad, sino que supone una extraordinaria oportunidad para todo el ecosistema empresarial alavés. Su impacto se extenderá a lo largo de toda la cadena de valor, reforzando el papel de proveedores, subcontratistas y empresas auxiliares, muchas de ellas pymes, que forman parte de este entramado industrial. Es un claro ejemplo de cómo las grandes inversiones industriales pueden generar un efecto multiplicador en el conjunto del territorio.

También en el ámbito de las grandes empresas, merece ser destacada una noticia de gran relevancia estratégica: la continuidad de una empresa clave como Talgo bajo control alavés. Este hecho aporta estabilidad, arraigo y confianza, y contribuye a consolidar un modelo empresarial comprometido con el territorio y con una visión de largo plazo.

No obstante, no podemos obviar las dificultades que atraviesan algunas de nuestras comarcas industriales. Quiero trasladar, de manera expresa, nuestra preocupación por la situación del Valle de Ayala, un enclave fundamental para la industria alavesa. Las incertidumbres que afectan a su tejido productivo requieren de una respuesta coordinada, decidida y eficaz por parte de todos los agentes implicados. Desde SEA seguiremos trabajando y co-

laborando activamente para contribuir a encontrar soluciones que garanticen el futuro industrial de la zona.

En paralelo, durante este último ejercicio, el equipo de SEA ha desarrollado una intensa labor orientada a acompañar y apoyar a nuestras empresas en algunos de los principales retos que afrontan en la actualidad. Entre ellos, destaca de manera muy significativa la dificultad para atraer y retener talento. Somos conscientes de que este es uno de los grandes desafíos estructurales de nuestro mercado laboral, y por ello hemos impulsado diversas iniciativas destinadas a mejorar la conexión entre empresas y profesionales, fomentar la formación y poner en valor las oportunidades que ofrece nuestro tejido empresarial.

Asimismo, hemos trabajado de manera decidida en la búsqueda de soluciones frente a otro de los problemas que más preocupan al empresariado: el absentismo. Se trata de una cuestión compleja, de carácter multifactorial, que exige un enfoque compartido y la implicación de todos los agentes. Desde SEA hemos promovido espacios de diálogo, análisis y propuesta con el objetivo de avanzar hacia soluciones eficaces que permitan mejorar la competitividad de nuestras empresas y garantizar entornos laborales sostenibles.

“Las empresas alavesas sois el motor de nuestra economía, generadoras de empleo, riqueza y bienestar.”

Todo este trabajo no sería posible sin el compromiso, la dedicación y la profesionalidad del equipo humano de SEA, la Junta Rectora y el Comité Ejecutivo, a los que quiero agradecer expresamente su esfuerzo a lo largo de este ejercicio. Su cercanía con las empresas, su capacidad para anticiparse a las necesidades y su vocación de servicio constituyen un pilar fundamental para todos nosotros, una asociación que a través de los asociados directos y las organizaciones adheridas representa a más de 4.000 empresas.

Además, hoy en día nuestra influencia y fortaleza se extiende más allá de los límites provinciales, gracias a nuestra presencia en la Junta directiva de CEOE y en una de las vicepresidencias de Cepyme.

Mirando hacia el futuro, es evidente que seguimos enfrentándo-

nos a un entorno incierto, en constante transformación. Pero también contamos con fortalezas indiscutibles: un tejido empresarial sólido, diverso y comprometido; una cultura industrial arraigada; y una clara vocación de colaboración.

En este sentido, quiero subrayar la importancia de seguir avanzando en la colaboración público-privada como elemento clave para afrontar los retos presentes y futuros. Solo a través del trabajo conjunto entre administraciones y empresas podremos impulsar políticas eficaces, generar oportunidades y consolidar un modelo económico competitivo y sostenible.

Permitidme finalizar reiterando mi reconocimiento a todas las empresas alavesas. Vuestra labor diaria, vuestro esfuerzo constante y vuestra apuesta por el territorio son, sin duda, la base sobre la que se construye el presente y el futuro de Álava. En vuestras manos está el desarrollo económico, el empleo y el bienestar de nuestra sociedad. Es, al mismo tiempo, un honor y una gran responsabilidad.

Juan Antonio Sánchez Corchero
Presidente de SEA Empresas Alavesas

Presidentearen gutuna

Enpresari agurgarriak, bazkide maiteak:

Zuengana jotzen dut SEA Arabako Enpresak erakundeak azken ekitaldian, 2025eko maiatzetik 2026ko maiatzera bitartean, egingo dako lana jasotzen duen jarduera-memoria honen aurkezpena dela eta. Garai hori, zalantzarik gabe, ingurunearen konplexutasunak markatu du, baina baita gure enpresa-ehunaren egokitzeko gaitasunak, konpromisoak eta sendotasunak ere.

Gure jarduera garatu dugun testuinguru ekonomikoa hainbat faktorek baldintzatu dute, toki-, autonomia-, nazio- eta nazioarte-mailan. Hurbilen dagoen eremuan, joera positibo txiki bat ikusi dugu, susperraldiaren eta hazkunde moderatuaren zantzuekin gure ekonomiaren funtsezko sektore batzuetan. Bilakaera hori, oro har, Estatuan ere islatu da, bertan jarduera ekonomikoak nolabaiteko erresilientzia erakutsi baitu.

Hala ere, hazkunde hori ez da gertatu egonkortasun-ingurune batean. Ziurgabetasuna, beste behin ere, konstante bat izan da. Azken aldiko gerra-gertaerek, gaur egun aktibo jarraitzen duten gatazkekin batera, tentsioak sortu dituzte merkatuetan, hornidura-kateetan aldaketak eragin dituzte eta enpresa-plangintzari zuzenean eragiten dion hegazkortasuna. Horri gehitu behar zaio Estatu Batuetako Administrazioak bultzatutako muga-zergen politika; izan ere, nahiz eta gure esportazioetan eragin zuzenik ez izan, Frantziako eta Alemaniako ekonomiei eragiten diete, Arabako enpresa-ehunarentzat bazkide komertzial estrategikoak baitira. Interdependentzia global horrek agerian uzten du, berriz ere, gure enpresek zenbateraino jarduten duten erabat konektatuta dagoen ingurune batean.

“Azken urtea ingurunearen konplexutasunak markatu du, baina baita gure enpresa-ehunaren egokitzeko gaitasunak, konpromisoak eta sendotasunak ere.”

Egoera honetan, beste behin ere, Arabako enpresek betetzen duten funtsezko zeregina nabarmendu nahi dut. Gure ekonomiaren motorra zarete, enplegua, aberastasuna eta ongizatea sortzen dituzue. Berritzeko, nazioartera zabaltzeko, une txarretan aurre egiteko eta testuinguru aldakorretan dauden aukerak aprobetxatzeko duzuen gaitasuna da gure lurraldeko aktibo nagusietako bat. Arabako errealitate ekonomiko eta soziala ez da ulertzen zuen protagonismorik gabe.

Bereziki aipagarria da enpresa txiki eta ertainen eta korporazio handien arteko konbinazioa eta osagarritasuna. Gure ekoizpen-eredua oreka horretan oinarritzen da, hain zuzen ere, katebegi bakoitza ezinbestekoa den sare interkonektatu horretan. ETEek malgutasuna, hurbiltasuna eta espezializazioa ematen dute, eta enpresa handiek, berriz, bolumena, egonkortasuna eta trakzio-gaitasuna. Ildo horretan, aldi horretako mugarri garrantzitsuenetako bat VLE berriaren aurkezpena izan da, Mercedesek Gasteizen fabrikatuko duen monobolumen erabat elektriko baten aurkezpena. Proiektu hau aurrerapauso bat izateaz gain, berrikuntza eta iraunkortasunari dagokienez, aukera aparta da Arabako enpresa-ekosistema osoarentzat. Haren eragina balio-kate osoan zehar hedatuko da, eta hornitzaile, azpikontratista eta enpresa laguntzaileen zeregina indartuko da, horietako asko industria-sare horren parte diren ETEak. Industria-inbertsio handiek lurralde osoan eragin biderkatzailea izan dezaketela erakusten duen adibide argia da.

“Ziurgabetasuna etengabea izan da, merkatuetan tentsioak eta hegazkortasuna izan dira, eta horrek zuzenean eragiten dio enpresa-plangintzari.”

Enpresa handien esparruan ere, garrantzi estrategiko handiko albiste bat nabarmendu behar da: Talgo bezalako funtsezko enpresa baten jarraipena Arabaren kontrolpean. Horrek egonkortasuna, sustraitzea eta konfiantza ematen ditu, eta lurraldearekin konprometitutako eta epe luzeko ikuspegia duen enpresa-eredua sendotzen laguntzen du.

Hala ere, ezin ditugu alde batera utzi gure industria-eskualde batzuek dituzten zailtasunak. Berariaz adierazi nahi dut Arabako industriarentzat funtsezkoa den Aiarako Haranaren egoeraz dugun kezka. Bere produkzio-ehunari eragiten dioten ziurgabetasunek inplikaturako eragile guztien erantzun koordinatua, irmoa eta eraginkorra eskatzen dute. SEAtik aktiboki lan egiten eta laguntzen jarraituko dugu zonaren etorkizun industrialari bermatuko duten konponbideak aurkitzen laguntzeko.

Aldi berean, azken ekitaldi honetan, SEAko taldeak lan handia egin du gure enpresei gaur egun dituzten erroka nagusietako batzuetan laguntzeko eta laguntzeko. Horien artean, nabarmenki nabarmetzen da talentua erakartzeko eta atxikitze zailtasuna. Badakigu hori dela gure lan-merkatuaren egiturazko erroka handienetako bat, eta, horregatik, hainbat ekimen bultzatu ditugu enpresen eta profesionalen arteko lotura hobetzeko, prestakuntza

sustatzeko eta gure enpresa-sareak eskaintzen dituen aukerei balioa emateko.

Era berean, enpresariak gehien kezkatzen dituen beste arazo bati, absentismoari, aurre egiteko irtenbideak bilatzeko lan irmoa egin dugu. Gai konplexua da, faktore anitzekoa, eta ikuspegi partekatua eta eragile guztien inplikazioa eskatzen du. SEAtik elkarriketarako, azterketarako eta proposamenerako guneak sustatu ditugu, gure enpresen lehiakortasuna hobetzea eta lan-ingurune iraunkorrak bermatzea ahalbidetuko duten konponbide eraginkorrak lortzeko.

“Arabako enpresak gure ekonomiaren motorra zarete, enplegua, aberastasuna eta ongizatea sortzen dutenak.”

Lan hori guztia ez litzateke posible izango SEAko giza taldearen, Zuzendaritza Batzordearen eta Batzorde Betearazlearen konpromiso, dedikazio eta profesionaltasunik gabe. Ekitaldi honetan egindako ahalegina eskertu nahi diet berariaz. Enpresekiko hurbiltasuna, beharrei aurrea hartzeko gaitasuna eta zerbitzatzeko bokazioa funtsezko zutabea dira gu guztiontzat, zuzeneko elkarrekideen eta atxikitako erakundeen bitartez 4.000 enpresa baino gehiago ordezkatzeko dituen elkarteak.

Gainera, gaur egun, gure eragina eta indarra muga probintzialesatik haratago hedatzen ari da, CEOEko Zuzendaritza Batzordean eta Cepyme-ko lehendakariordetzetako batean egoteari esker. Etorkizunera begira, argi dago oraindik ere ingurune zalantzati bati egin behar diogula aurre, etengabe aldatzen ari den inguru bati. Baina indargune eztabaidaezinak ere baditugu: enpresa-ehun sendo, askotariko eta konprometitua; industria-kultura errotua; eta lankidetzarako bokazio argia.

Alde horretatik, azpimarratu nahi dut garrantzitsua dela lankidetzaren publiko-pribatuan aurrera egiten jarraitzea, funtsezko elementua baita oraingo eta etorkizuneko erronkei aurre egiteko. Administrazioen eta enpresen arteko elkarlanaren bidez bakarrik bultzatu ahal izango ditugu politika eraginkorrak, aukerak sortu eta eredu ekonomiko lehiakorra eta iraunkorra finkatu.

Amaitzeko, Arabako enpresa guztiei nire aintzatespena errepikatu behar diet. Zuen eguneroko lana, etengabeko ahalegina eta lurraldearen aldeko apustua dira, zalantzarik gabe, Arabaren oraina eta etorkizuna eraikitzeko oinarria. Zuen esku dago gure gizartearen garapen ekonomikoa, enplegua eta ongizatea. Aldi berean, ohore eta erantzukizun handia da.

Juan Antonio Sánchez Corchero
SEA Arabako Enpresen elkarteko presidentea



Introducción /Sarrera

Introducción

Durante este ejercicio, las empresas alavesas han desarrollado su actividad en un entorno especialmente exigente, condicionado por una prolongada fase de desaceleración económica, la persistencia de tensiones en los costes y un contexto global marcado por la incertidumbre. A lo largo de estos meses, desde SEA Empresas Alavesas hemos mantenido nuestro firme compromiso de acompañar, representar y defender los intereses del tejido empresarial del Territorio Histórico de Álava. Lo hemos hecho, como es habitual, desde la cercanía, el conocimiento directo de la realidad de nuestras empresas y una interlocución constante con las instituciones y los distintos agentes económicos y sociales. Esta labor nos ha permitido trasladar con rigor y claridad tanto las dificultades como las oportunidades que han marcado el pulso de la actividad empresarial durante el ejercicio.

“El absentismo se ha consolidado como la principal preocupación del tejido empresarial, con un impacto directo en la competitividad.”

Este año, de forma excepcional, hemos celebrado por primera vez una Cumbre empresarial en la que los presidentes de cada sector laboral nacional, encabezados por el presidente de CEOE, Antonio Garamendi, y representantes de las empresas alavesas punteras también en cada sector, nos trasladaron la situación real de las empresas ante la incertidumbre global. Para SEA fue un auténtico privilegio que estos líderes empresariales, conocedores como nadie de las dificultades que atraviesa cada sector, acudieran a nuestra llamada y nos ayudaran a comprender cuáles son las claves y las consecuencias de lo que acontece en el mundo.

Y como complemento a este relato, en este ejercicio hemos vuelto a contar con uno de los instrumentos clave para comprender esta evolución. Un año más, gracias a nuestro Observatorio de la Situación Empresarial de Álava, elaborado a partir de la información facilitada por empresas de sectores estratégicos, hemos podido tomar el pulso real a la economía alavesa y anticipar tendencias relevantes. Los datos recogidos a lo largo del ejercicio reflejan una mejora relativa respecto a los momentos más complejos del año anterior. Así, aunque una parte significativa de las empresas ha seguido experimentando una reducción de sus márgenes de ren-

tabilidad, se ha producido una moderación en esta tendencia, lo que sugiere un cierto alivio tras meses de intensa presión sobre los costes.

No obstante, esta mejora debe interpretarse con cautela. Los costes de aprovisionamiento han continuado siendo un factor de gran impacto para la competitividad empresarial, afectando a una mayoría de compañías y condicionando sus decisiones estratégicas. El incremento sostenido de estos costes, junto con otros factores externos, ha obligado a las empresas a realizar importantes esfuerzos de adaptación, optimización y contención, poniendo a prueba, una vez más, su capacidad de resiliencia.

En paralelo, la capacidad productiva ha mostrado signos de estabilización, manteniéndose en niveles relativamente sólidos en buena parte del tejido empresarial. Este dato, unido a una evolución algo más favorable del mercado exterior, constituye uno de los elementos que sustentan esa percepción de incipiente reactivación. La internacionalización continúa siendo, en este sentido, una palanca fundamental para muchas empresas alavesas, que han sabido mantener su posicionamiento en mercados exigentes y altamente competitivos. Por su parte, el mercado nacional ha mostrado un comportamiento más estable, sin grandes variaciones respecto al ejercicio anterior.

“El ejercicio 2025-2026 deja un balance que combina dificultades y oportunidades en un escenario complejo pero lleno de posibilidades.”

Sin embargo, más allá de la evolución coyuntural, el ejercicio ha vuelto a poner de manifiesto la persistencia de retos estructurales que requieren una atención prioritaria. Entre ellos, el absentismo laboral se ha consolidado como la principal preocupación del tejido empresarial alavés. Su impacto, tanto en términos organizativos como productivos, es significativo, afectando de manera directa a la competitividad de las empresas y generando importantes costes asociados. Con una media elevada de días de ausencia por trabajador (25 días-profesional-año), este fenómeno exige un enfoque integral, basado en la corresponsabilidad de todos los agentes implicados.

Conscientes de la magnitud de este desafío, desde SEA Empresas Alavesas hemos intensificado nuestra labor en este ámbito a lo largo del ejercicio, situándolo como una de nuestras líneas estratégicas de actuación. Hemos promovido iniciativas específicas orientadas a analizar sus causas, compartir buenas prácticas y plantear propuestas que contribuyan a su reducción. Este trabajo ya está teniendo continuidad en el actual ejercicio, con el objetivo de avanzar hacia soluciones eficaces que permitan mitigar sus efectos.

“La escasez de talento se ha convertido en un factor limitante para el crecimiento de las empresas alavesas, evidenciando la necesidad de reforzar la conexión entre formación y mercado laboral.”

Otro de los retos destacados ha sido la dificultad para encontrar perfiles profesionales adecuados para cubrir las necesidades de las empresas. En un contexto en el que una parte relevante del tejido empresarial prevé mantener o incluso incrementar sus plantillas, la escasez de talento disponible se ha convertido en un factor limitante para el crecimiento. Esta situación pone de relieve la necesidad de reforzar la conexión entre el sistema educativo y las demandas del tejido productivo, así como de impulsar políticas activas que favorezcan la cualificación, la empleabilidad y la atracción de talento.

En este escenario, las expectativas han mostrado una evolución prudente. Aunque se perciben signos de mejora, persiste una notable cautela a la hora de afrontar nuevos proyectos de inversión o expansión. La incertidumbre, tanto a nivel económico como regulatorio, continúa siendo un elemento condicionante que influye en la toma de decisiones. Por ello, a lo largo del ejercicio, las empresas han reiterado de forma clara sus principales demandas a las instituciones.

Entre ellas, destaca la necesidad de avanzar hacia un marco fiscal más competitivo, que permita aliviar la carga impositiva y facilite la inversión y el desarrollo empresarial. Asimismo, se ha puesto de manifiesto la importancia de contar con entornos regulatorios más flexibles, especialmente en el ámbito de las relaciones laborales y la negociación colectiva, que permitan adaptar las condiciones a la realidad específica de cada sector y empresa. Estas reivindicaciones han sido trasladadas de manera constante por SEA,

ejerciendo su papel como interlocutor y representante del tejido empresarial alavés.

Desde SEA Empresas Alavesas hemos acompañado este proceso reforzando nuestra actividad en todos los ámbitos: desde la representación institucional hasta la prestación de servicios, pasando por la generación de conocimiento y el impulso de iniciativas orientadas a mejorar la competitividad empresarial. Hemos trabajado para que la voz de las empresas sea escuchada, para trasladar sus preocupaciones y propuestas, y para contribuir a la construcción de un entorno más favorable para su desarrollo.

Esta Memoria es reflejo de ese trabajo. En ella se recogen las principales actuaciones desarrolladas a lo largo del ejercicio, así como las iniciativas impulsadas en respuesta a las necesidades detectadas. Pero, más allá de su carácter recopilatorio, este documento pretende también ser un testimonio del compromiso de SEA con las empresas alavesas y con el futuro de nuestro territorio.

Mirando hacia adelante, 2026 se presenta como un año clave. Una oportunidad para consolidar las señales de mejora, corregir los desequilibrios que aún persisten y sentar las bases de un crecimiento más sólido, sostenible y competitivo. Para ello, será fundamental mantener la colaboración entre empresas, instituciones y agentes sociales, así como seguir impulsando políticas que favorezcan la actividad económica, la inversión y la creación de empleo.

En definitiva, el ejercicio 2025-2026 deja un balance que combina dificultades y oportunidades. Un escenario complejo, pero también lleno de posibilidades, en el que las empresas alavesas han demostrado, una vez más, que son el motor fundamental de nuestro desarrollo económico y social. Esta Memoria da cuenta de ello y reafirma nuestro compromiso de seguir avanzando, junto a ellas, hacia un futuro de mayor estabilidad, crecimiento y prosperidad.

Juan Ugarte

Director general de SEA Empresas Alavesas

Sarrera

Ekitaldi honetan, Arabako enpresek ingurune bereziki zorrotzean garatu dute beren jarduera, ekonomiaren dezelerazio-fase luze batek, kostuetako tentsioen iraunkortasunak eta ziurgabetasunak markatutako testuinguru global batek baldintzatuta. Hilabete hauetan zehar, SEA Arabako Enpresek konpromiso sendoa hartu dugu Arabako Lurralde Historikoko enpresa-ehunaren interesak lagundu, ordezkatu eta defendatzeko. Ohi bezala, hurbiltasunetik, gure enpresen errealitatea zuzenean ezagututa eta erakundeekin eta eragile ekonomiko eta sozialekin etengabe hitz eginda egin dugu. Lan horri esker, zorrotasunez eta argitasunez azaldu ahal izan ditugu enpresa-jarduerak jardunean izan dituen zailtasunak eta aukerak. Aurten, salbuespen gisa, enpresen goi-bilera bat egin dugu lehen aldiz.

“Absentismoa enpresa-sarearen kezka nagusi gisa finkatu da, lehiakortasunean eragin zuzena izanik.”

Bertan, lan-sektore nazional bakoitzeko presidenteez, Antonio Garamendi CEOeko presidentea buru zutela, eta sektore bakoitzean punta-puntako Arabako enpresen ordezkariak, enpresen benetako egoeraren berri eman ziguten, ziurgabetasun globalaren aurrean. SEArantz benetako pribilegioa izan zen enpresa-lider horiek, sektore bakoitzak dituen zailtasunak inork ez bezala ezagututa, gure deira joatea eta munduan gertatzen denaren gakoak eta ondorioak ulertzen laguntzea.

Eta kontakizun honen osagarri gisa, ariketa honetan berriro izan dugu bilakaera hori ulertzeko funtsezko tresnetako bat. Aurten ere, sektore estrategikoetako enpresek emandako informazioan oinarrituta egindako Arabako Enpresen Egoeraren Behatokiari esker, benetako pultsua hartu ahal izan diogu Arabako ekonomiari, eta joera garrantzitsuak aurreikusi. Ekitaldian zehar bildutako datuek erakusten dute hobekuntza erlatiboa izan dela aurreko urteko unerik konplexuenekin alderatuta. Horrela, enpresen zati esanguratsu batek errentagarritasun-marjinak murrizten jarraitu duen arren, joera hori moteldu egin da, eta horrek nolabaiteko arintzea iradokitzen du, hilabeteetan zehar kostuetan presio handia izan ondoren.

Hala ere, hobekuntza hori tentuz interpretatu behar da. Hornikuntza-kostuek eragin handiko faktorea izaten jarraitu dute enpresen lehiakortasunerako, konpainia gehienei eraginez eta haien erabaki estrategikoak baldintzatuz. Kostu horiek etengabe handitzeak, kanpoko beste faktore batzuekin batera, egokitzeko, optimizatze-ko eta eusteko ahalegin handiak egitera behartu ditu enpresak, erresilientzia-gaitasuna beste behin ere frogatuz.

Aldi berean, ekoizpen-ahalmenak egonkortze-zantzuak erakutsi ditu, eta maila nahiko sendoetan mantendu da enpresa-ehunaren zati handi batean. Datu hori, eta kanpo-merkatuaren bilakaera zertxobait hobea, suspertzen ari den pertzepzio horri eusten dion elementuetako bat da. Ildo horretan, nazioartekotzeak funtsezko palanka izaten jarraitzen du Arabako enpresa askorentzat, merkatu zorrotz eta oso lehiakorretan posizionamendua mantentzen jakin dutelako. Bestalde, merkatu nazionalak portaera egonkorra goa erakutsi du, aurreko ekitaldiarekiko aldaketa handirik gabe.

Hala ere, egoeraren araberako bilakaeraz haratago, ekitaldiak berriro ere agerian utzi du lehentasunezko arreta behar duten egiturazko eronkek bere horretan dirautela. Horien artean, lan-absentismoa da Arabako enpresa-sarearen kezka nagusia. Eragin handia du, bai antolamenduari dagokionez, bai ekoizpenari dagokionez, eta zuzenean eragiten dio enpresen lehiakortasunari, eta horri lotutako kostu handiak sortzen ditu. Langile bakoitzeko batez besteko absentzia-egun kopuru handiarekin (25 egun-lanbide-urte), fenomeno horrek ikuspegi integrala eskatzen du, inplikaturako eragile guztien erantzunkidetasunean oinarritua.

“2025-2026 ekitaldiak zailtasunak eta aukerak uztartzen dituen balantzea uzten du, aukeraz betetako agertoki konplexu batean.”

Erronka horren handitasunaz jabetuta, SEA Arabako Enpresek arlo horretan egiten dugun lana areagotu egin dugu ekitaldian zehar, eta gure jarduera-ildo estrategikoetako bat bihurtu dugu. Ekimen espezifikokoak sustatu ditugu, kausak aztertuz, jardunbide egokiak partekatuz eta horiek murrizten lagunduko duten proposamenak planteatzera bideratuak. Lan hori jarraipena izaten ari da oraino ekitaldian, haren ondorioak leuntzeko aukera emango duten konponbide eraginkorretarantz aurrera egiteko helburuarekin. Beste erronka nabarmenetako bat enpresen beharrak asetzeko profil profesional egokiak aurkitzeko zailtasuna izan da. Enpresa-ehunaren zati garrantzitsu batek bere plantillei eustea edo handitzea aurreikusten duen testuinguru batean, eskura dagoen talentuaren eskasia hazkunderako faktore mugatzaile bihurtu da. Egoera horrek agerian uzten du hezkuntza-sistemaren eta produktio-sarearen eskarien arteko lotura indartzeko beharra, bai eta kualifikazioa, enplegarritasuna eta talentua erakartzeko politika aktiboak bultzatzeko ere.

Egoera horretan, itxaropenek bilakaera zuzurra erakutsi dute. Hobetzeko zantzuak sumatzen badira ere, zuhertasun handia dago inbertsio edo hedapen proiektu berriei aurre egiteko orduan. Ziur-

gabetasuna, bai maila ekonomikoan bai erregulazio-mailan, erabakietan eragina duen elementu baldintzatzailea da oraindik ere. Horregatik, ekitaldian zehar, enpresek argi eta garbi errepikatu dituzte erakundeek egindako eskaera nagusiak.

Horien artean, zerga-esparru lehiakorrago baterantz aurrera egiteko beharra nabarmentzen da, zerga-karga arintzeko eta inbertsioa eta enpresa-garapena errazteko. Era berean, agerian geratu da garrantzitsua dela erregulazio-ingurune malguagoak izatea, bereziki lan-harremanen eta negoziazio kolektiboaren esparruan, baldintzak sektore eta enpresa bakoitzaren errealitate espezifikoak egokitzeak. Aldarrikapen horiek etengabe helarazi ditu SEAk, solaskide eta Arabako enpresa-sarearen ordezkari gisa.

“Talentu-eskasia faktore mugatzaile bihurtu da Arabako enpresen hazkunderako, eta agerian utzi du prestakuntzaren eta lan-merkatuaren arteko lotura indartzeko beharra.”

SEA Arabako Enpresetatik prozesu hau lagundu dugu gure jardueraren arlo guztietan indartuz: erakundearen ordezkarietatik hasi eta zerbitzuak eskaini arte, ezagutza sortuz eta enpresa-lehiakortasuna hobetzera bideratutako ekimenak bultzatuz. Enpresen ahotsa entzun dadin lan egin dugu, haien kezka eta proposamenak helarazteko, eta haien garapenerako ingurune mesedegarriagoa eraikitzen laguntzeko.

Memoria hau lan horren isla da. Bertan, ekitaldian zehar garatutako jarduerak nagusiak jasotzen dira, baita hautemandako beharrei erantzuteko bultzatutako ekimenak ere. Baina, bilduma izaeraz haratago, dokumentu honek SEAk Arabako enpresek eta gure lurraldearen etorkizunarekin duen konpromisoaren lekuko ere izan nahi du.

Aurrera begira, 2026 funtsezko urtea da. Hobekuntza-seinaleak sendotzeko, oraindik ere badirauren desorekak zuzentzeko eta hazkunde sendoago, jasangarriago eta lehiakorrago baten oinarriak ezartzeko aukera. Horretarako, funtsezkoa izango da enpresen, erakundearen eta gizarte-eragileen arteko lankidetzari eustea, bai eta jardueraren ekonomikoa, inbertsioa eta enplegua sortzea bultzatuko duten politikak bultzatzen jarraitzea ere.

Azken batean, 2025-2026 ekitaldiak zailtasunak eta aukerak uztartzen dituen balantzea uzten du. Agertoki konplexua da, baina baita aukeraz bete ere, eta Arabako enpresek erakutsi dute, beste behin ere, gure garapen ekonomiko eta sozialaren funtsezko motorra direla. Memoria honek horren berri ematen du, eta haiekin batera egonkortasun, hazkunde eta oparotasun handiagoko etorkizunerantz aurrera egiten jarraitzeko konpromisoa berresten du.

Juan Ugarte
SEA Arabako Enpresen zuzendari nagusia



Base Social

Base social

PLAN DE MARKETING

Para SEA Empresas Alavesas, el Plan de Marketing de la organización constituye una herramienta estratégica de gestión en cuya elaboración se ha tenido en cuenta tanto la situación general del mercado como la realidad específica de las empresas alavesas y, de manera particular, la de nuestros asociados. **Todo ello con el objetivo de definir una metodología alineada con sus necesidades y objetivos.**

Este plan se apoya, además, en los resultados obtenidos en ejercicios anteriores y en el contexto actual del mercado en el que operamos, lo que nos permite adoptar un enfoque coherente y adaptado a la realidad.

Nuestra intención es continuar trabajando en los dos grandes ejes ya establecidos en planes previos: captación y fidelización, otorgando especial prioridad a la fidelización. Este aspecto resulta fundamental para nuestra organización, ya que constituye el principal canal de contacto directo y permanente con nuestras empresas asociadas. Gracias a ello, podemos identificar nuevas necesidades y darles respuesta de forma ágil y eficiente.

Precisamente, y como resultado de este sólido y constante trabajo de fidelización, hemos podido identificar en los últimos tiempos una realidad cada vez más evidente: la necesidad de acompañar y reforzar a aquellas empresas que forman parte de nuestra base social y que, tras haber superado con éxito sus primeros años de vida, se encuentran ahora en una etapa decisiva de crecimiento, consolidación y desarrollo estratégico.

Estas organizaciones afrontan nuevos retos, oportunidades y decisiones que marcarán su evolución futura, lo que hace especialmente relevante ofrecerles un espacio de apoyo adaptado a sus necesidades específicas. En este contexto, y con el firme propósito de seguir generando valor y acompañamiento de calidad, este año hemos decidido dar un paso más en nuestro compromiso.

Por ello, hemos puesto en marcha un foro de trabajo exclusivo, concebido como un entorno de encuentro, reflexión y colaboración, dirigido específicamente a estas empresas. Este espacio permitirá compartir experiencias, identificar sinergias, abordar desafíos comunes y fomentar el aprendizaje conjunto, contribuyendo así a impulsar su crecimiento desde la diversidad sectorial de manera sostenible y sólida.

FORO BUSINESS IN PROGRESS-Elkarlanean

Asimismo, no debemos olvidar que este proceso continuo de re-actualización, fruto de las diversas acciones que impulsamos desde la organización, nos aporta un conocimiento estratégico de gran valor. Gracias a ello, podemos anticiparnos con mayor precisión a las necesidades cambiantes de nuestras empresas, ofreciendo respuestas más ajustadas y eficaces. Al mismo tiempo, este enfoque fortalece de manera significativa nuestra capacidad para generar confianza, **facilitando así la atracción de nuevas empresas y oportunidades de colaboración.**

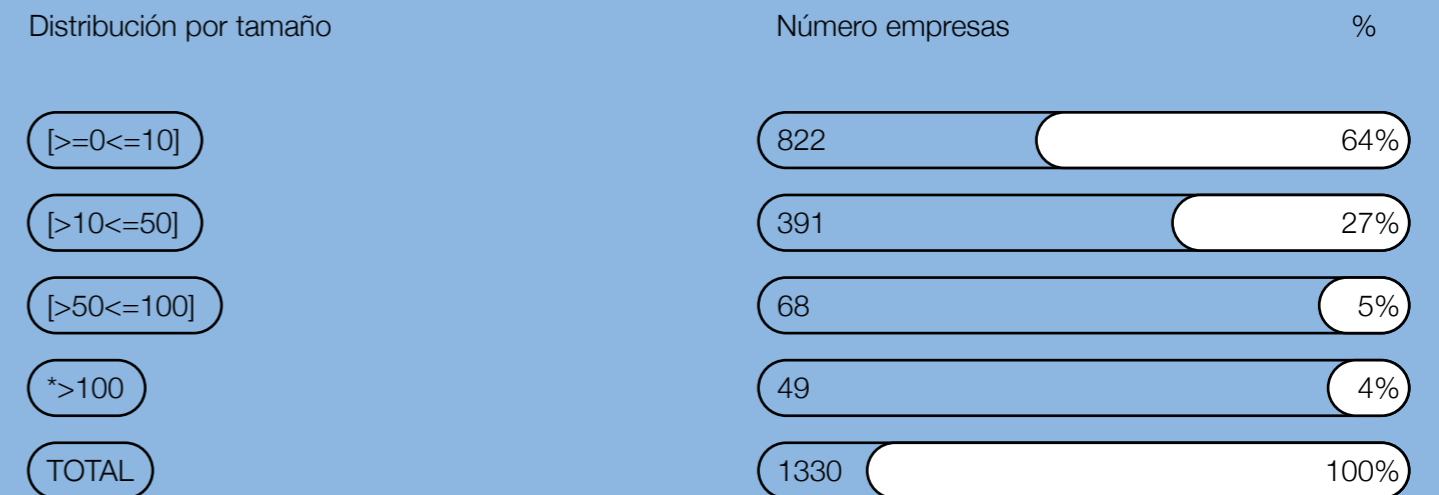


Base social de SEA Empresas Álava

Por sectores



Por tamaño



Comunicación

Comunicación

“No existen más que dos reglas para escribir: tener algo que decir y decirlo”. Este pensamiento del gran dramaturgo irlandés Óscar Wilde es la clave de la comunicación en todos los ámbitos. A primera vista parece una sencilla forma de afrontar esta tarea, pero nada más lejos de la realidad. Porque la primera parte de este mantra es fundamental para que la segunda sea eficaz. En la Comunicación de SEA Empresas Alavesas es algo capital sobre lo que reflexionamos, y mucho, antes de lanzarnos a la difícil tarea de poner negro sobre blanco. **El primer paso es reflexionar sobre qué tenemos que decir, cuáles son los contenidos que interesan a nuestros asociados y cuáles son las acciones que desarrollamos susceptibles de ser interesantes para los medios de comunicación.** Y luego elegimos la vía a través de la cual trasladaremos estos mensajes a los diferentes destinatarios.

Sobre esta base cimentamos el trabajo de esta importante área tan valorada por las empresas que forman esta asociación y que **está resumida en las siguientes iniciativas:**

SUMARIO DE PRENSA

Cada día, nuestros asociados reciben a primera hora de la mañana un completo dossier con las informaciones publicadas en más de 30 medios de comunicación que, según nuestro criterio, pueden interesarles. Tras una exhaustiva criba, **el resultado permite conocer de primera mano las noticias relacionadas con SEA**, las diferentes patronales y el mundo empresarial y económico, tanto de Álava como del resto del país. Los pocos minutos que requiere su lectura son suficientes para iniciar la jornada laboral sabiendo cuáles son las principales novedades mediáticas del día.

BOLETINES EMPRESARIALES

Cada martes y jueves enviamos sendos boletines empresariales con diferentes circulares que ponen a disposición de los asociados diversos servicios e informaciones importantes para el día a día de cualquier empresa. Además, la actualidad manda, y en muchas ocasiones **los envíos extraordinarios aportan nuevos datos que enriquecen y complementan los envíos semanales habituales.** Desde jornadas, talleres o conferencias en las que participar a comunicados institucionales, cambios legislativos o anuncios de última hora, el abanico de contenidos que recogen estas circulares es cada día más amplio.

SEA EN LA PRENSA

SEA se ha convertido con los años en un protagonista habitual

Número de encuentros organizados por SEA: **250**

Personas que han tomado parte **7.934**

Servicio de información empresarial

Newsletter/Boletines	285
Boletines de Formación	49
Sumario de prensa	329
Encuentros con los medios	3
Artículos de opinión	6
Comunicaciones públicas	50
Solicitudes mass media	141
Youtube	26

Web de SEA

Número de visitas	44.000
Usuarios nuevos	16.000

Redes Sociales

X. Seguidores	5.565
LinkedIn SEA (creado hace un año)	1.344

de los medios de comunicación. Su actividad en diferentes ámbitos y sectores, así como su trabajo de interlocución con las diferentes administraciones tiene su reflejo mediático en el Sumario de prensa diario que remitimos a nuestros asociados. Además, con el inicio de cada nuevo mes **agrupamos esta información en un sumario al que llamamos SEA EN LA PRENSA**, un título elocuente que resume algunas de las informaciones más importantes en las que esta asociación empresarial ha sido protagonista en el último mes.

SEA EN LAS REDES

Como hemos destacado al inicio de este apartado, una vez que tienes claro lo que quieres decir, el siguiente paso es decidir cómo hacerlo. Y en este interrogante también es importante elegir a través de qué vía deseas trasladar el mensaje en cuestión a tus destinatarios. Las nuevas tecnologías ofrecen un nutrido escaparate de posibilidades donde SEA está presente; concretamente, la cuenta de X en la que la asociación empresarial supera los 5.500 seguidores, y más recientemente LinkedIn, con casi 1.350 contactos, son las redes escogidas para habilitar estas líneas de comunicación.

Las características de cada una de estas redes hacen de ellas un complemento eficaz para que nuestro Departamento de Comunicación decida en qué soporte incluye los diferentes mensajes para su difusión.

WEB DE SEA

La web de SEA es su plataforma digital oficial, diseñada para informar, conectar y ofrecer servicios a sus empresas asociadas

y al entorno empresarial. **Es el principal canal digital de la asociación, desde el que se comunican actividades, se facilitan servicios y se fortalece la relación entre empresas.** En otras palabras, es el eje central de la presencia digital de la asociación, un espacio clave para la visibilidad, la representación institucional y la generación de valor para sus miembros. Y también es un punto de encuentro que refuerza el sentido de pertenencia de los asociados.

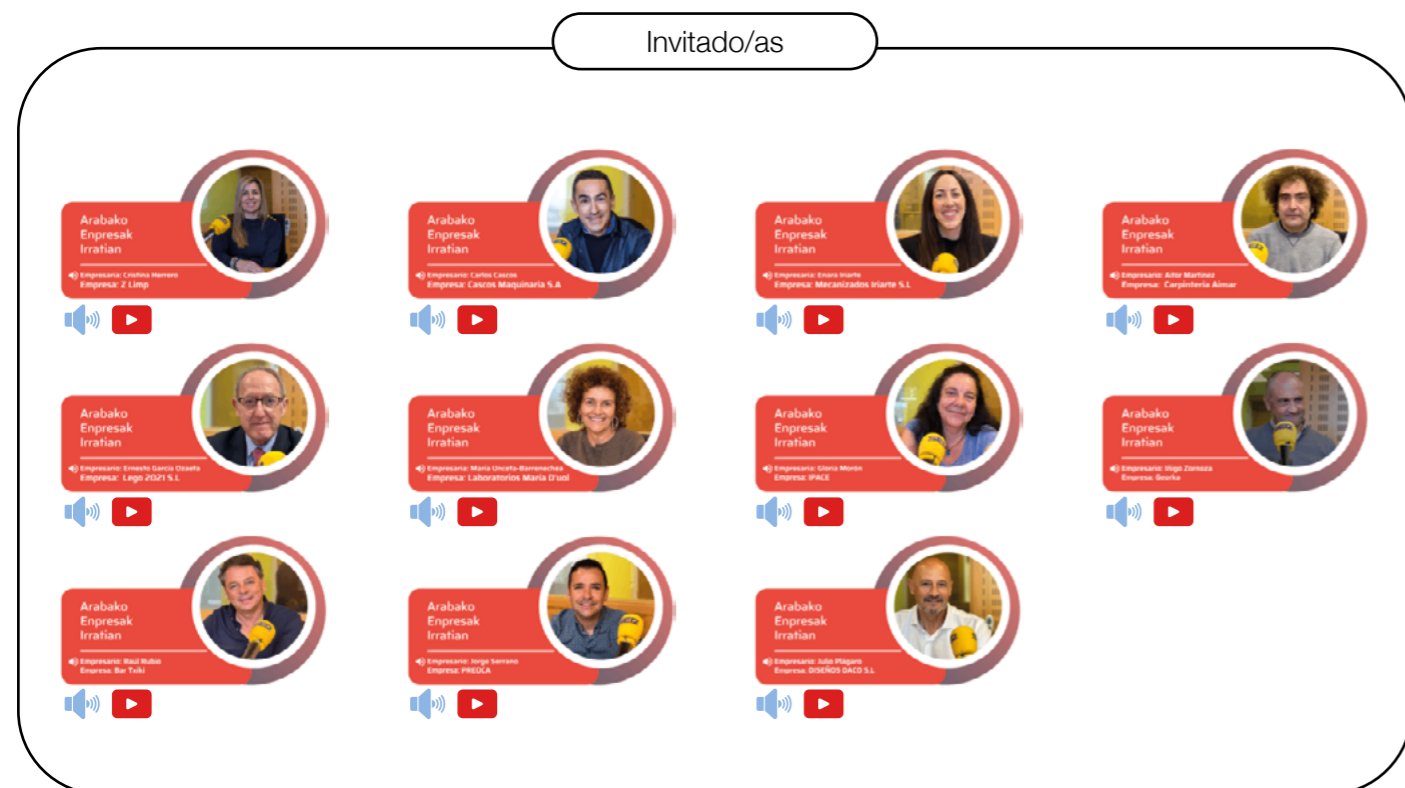
A través de un moderno diseño, esta herramienta ofrece acceso de forma sencilla e intuitiva a los servicios que ofrece la casa e información sobre la amplia gama de servicios que contiene SEA para sus asociados, así como un reflejo actualizado diariamente de la actualidad.

ARABAKO ENPRESAK IRRATIAN

SEA sigue desde su fundación un patrón de comportamiento tremendamente sencillo y eficaz. ¿Cuál es la mejor manera de conocer la actualidad de las empresas alavesas? Preguntando a las empresas alavesas.

Y esta misma máxima es la que hemos plasmado en el proyecto que nació hace tres años y que lleva por título Arabako Enpresak Irratian – Las empresas alavesas en la radio. Porque **estamos convencidos de que la mejor manera de que la sociedad alavesa conozca cómo es el día a día de los empresarios y de las empresarias es que ellos y ellas lo cuentan.**

Para ello disponemos de un espacio en Cadena SER Vitoria en el que estos protagonistas nos desvelan por qué decidieron crear o asumir las riendas de una empresa y cómo es su día a día en ella.



Cumbre Empresarial

Cumbre Empresarial

SEA Empresas Alavesas celebró el 5 de diciembre su primera Cumbre Empresarial, un encuentro sin precedentes en los casi cincuenta años de historia de la organización, bajo el lema "Liderando en incertidumbre". La cita reunió a destacados líderes empresariales de Álava con un objetivo común: reafirmar el papel del liderazgo empresarial como motor de crecimiento, cohesión y progreso en un entorno marcado por la incertidumbre económica y geopolítica.

La jornada comenzó con las intervenciones de **Juan Antonio Sánchez Corchero, presidente de SEA Empresas Alavesas, y Antonio Garamendi, presidente de CEOE**, quienes destacaron la importancia del liderazgo empresarial en tiempos de incertidumbre, resaltando el papel de las empresas alavesas como motores de crecimiento, innovación y empleo.

La cumbre contó con la participación de **Tamara Yagüe, presidenta de Confebask, Ángela de Miguel, presidenta de Cepyme, y Lorenzo Amor, presidente de la Asociación de Trabajadores Autónomos, ATA**, quienes ofrecieron una visión estratégica sobre los retos actuales que enfrentan las empresas, analizando cómo la transformación económica y tecnológica afecta a los sectores productivos.

En una segunda mesa redonda, **José Miguel Guerrero, de Confemetal, Pedro Fernández, de Confederación Nacional de la Construcción, y José Luis Álvarez, de Hostelería de España**, debatieron sobre los desafíos sectoriales, abordando temas como la digitalización, la sostenibilidad, la atracción de talento y la competitividad internacional.

Al finalizar el evento, diversas empresas destacadas de sectores clave, como **Aernnova, CIC Energigune, Michelin, Iberdrola, Amurrio Ferrocarril, Aianox, DHL, Tubos Reunidos y La Rioja Alavesa**, expusieron sus desafíos. Estas empresas compartieron su visión sobre los retos que enfrentan en un contexto global en transformación, destacando la importancia de la innovación, la sostenibilidad y la adaptación tecnológica. Además, pusieron de relieve las dificultades derivadas de la internacionalización, como la competencia global, los obstáculos regulatorios y las barreras comerciales, y cómo estos factores impactan en su competitividad a nivel internacional. No obstante, también **subrayaron con orgullo su fortaleza y el compromiso con el territorio, destacando que, pese a los retos globales, siguen siendo fuertes y competitivas en Álava**, contribuyendo significativamente al desarrollo económico local.



Observatorio Empresarial

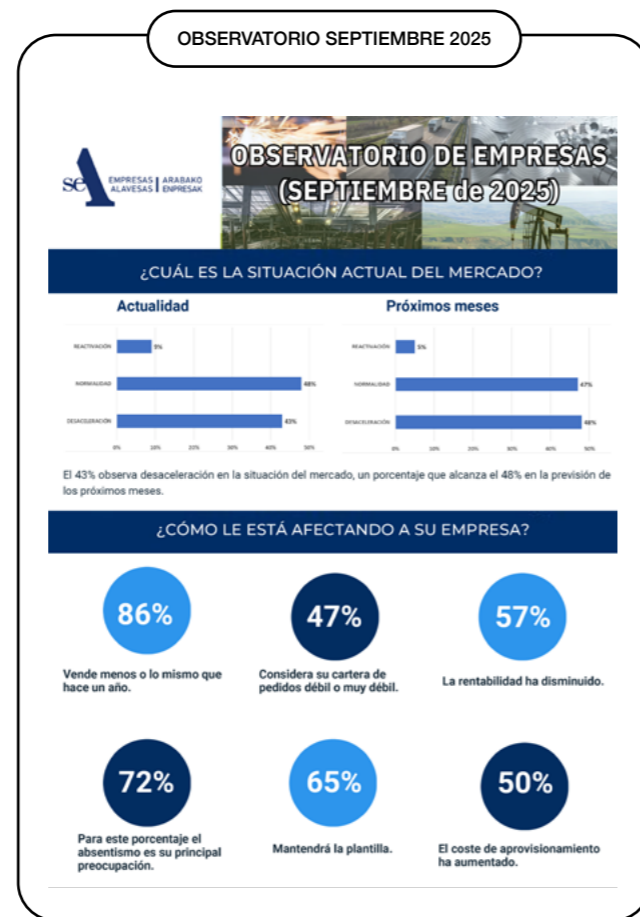
Observatorio Empresarial

SEA dispone de una **herramienta muy fiable para evaluar la situación real de las empresas alavesas**. Mediante el Observatorio Empresarial, se consulta de forma periódica a las propias compañías, lo que permite obtener información directa y datos clave.

Estos sirven para construir una imagen precisa de los principales retos a los que se enfrenta el tejido empresarial de Álava, así como de sus necesidades más urgentes para superarlos.

Tras recopilar las respuestas, el **Observatorio se complementa con una infografía que resume los aspectos más relevantes obtenidos en la encuesta**. Esta información se comparte con todas las personas asociadas, con el objetivo de poner en común la realidad específica de cada momento.

De forma paralela, **trasladamos esta información a través de una nota de prensa a los medios de comunicación** para obtener el reflejo mediático de la realidad empresarial del territorio.



Absentismo Laboral

Programa SEA de gestión del absentismo laboral en la empresa

Durante el año 2025, SEA Empresas Alavesas, con la colaboración de la Diputación Foral de Álava, puso en marcha un Programa de Gestión y Reducción del Absentismo Laboral, para acompañar a las empresas a mejorar en la gestión de las ausencias al trabajo.



Fase 1. Creación y puesta en marcha del observatorio del absentismo laboral en Álava

Herramienta permanente de análisis sistemático mediante Encuesta Integral, facilitada a toda la base social de SEA (más de 4.000 empresas representadas directa o indirectamente), que permitirá evaluar de forma objetiva la percepción/situación de nuestras empresas frente al problema del absentismo, para conocer, medir y difundir.

[Accede al observatorio](#)

Fase 2. Desarrollo de Seminario y Focus Groups transversales

Sin perjuicio de la oportunidad, en su caso, de adaptar el enfoque, dinámica y detalle de los contenidos a abordar, además de la presentación oficial y puesta de largo del proyecto globalmente considerado; en esta Fase 2 del proyecto **contemplamos el desarrollo de 2 Seminarios/focus group, abiertos a todas las empresas asociadas a SEA**, de carácter eminentemente formativo, que ha tenido un doble enfoque:

- Un enfoque técnico (Seminario 1), en el que se analicen y expongan los contenidos teóricos del absentismo (definición

del concepto y de los elementos que lo integran) y algunas nociones/claves de aproximación al mismo.

- Un enfoque participativo (Seminario 2) (Focus Group), para tratar de diseñar con las empresas cómo podría ser un itinerario de trabajo para el diseño de las líneas básicas de un plan de gestión de ausencias en el trabajo.

Primer seminario · 12 de junio: Conceptos básicos de gestión de ausencias

El absentismo laboral es uno de los principales obstáculos a los que se enfrentan las empresas alavesas. El primer observatorio de absentismo laboral de Álava, realizado por SEA Empresas Alavesas, nos **reveló que la media es de 25 días-trabajador-año, un índice con el que resulta imposible mantener la competitividad de las empresas del territorio.**

[Accede al resumen de la jornada](#)

Segundo seminario · 26 de junio: Plan de Gestión de ausencias

SEA Empresas Alavesas sigue inmersa en la búsqueda de

soluciones ante el absentismo laboral, uno de los principales obstáculos a los que se enfrentan las empresas alavesas.

En este seminario definimos el plan de gestión de ausencias con elementos como indicadores, protocolos de gestión, comunicación y el análisis del papel del mando intermedio. De la mano de Solutia.

[Accede al resumen de la jornada](#)

Jornada de cierre · 24 de septiembre: Decálogo de desarrollo y despliegue de plan de gestión de ausencias

El 24 de septiembre se celebró en SEA Empresas Alavesas, la jornada de cierre de los 2 seminarios de la Fase 2 de SEA frente al absentismo «Decálogo de desarrollo y despliegue de plan de gestión de ausencias».

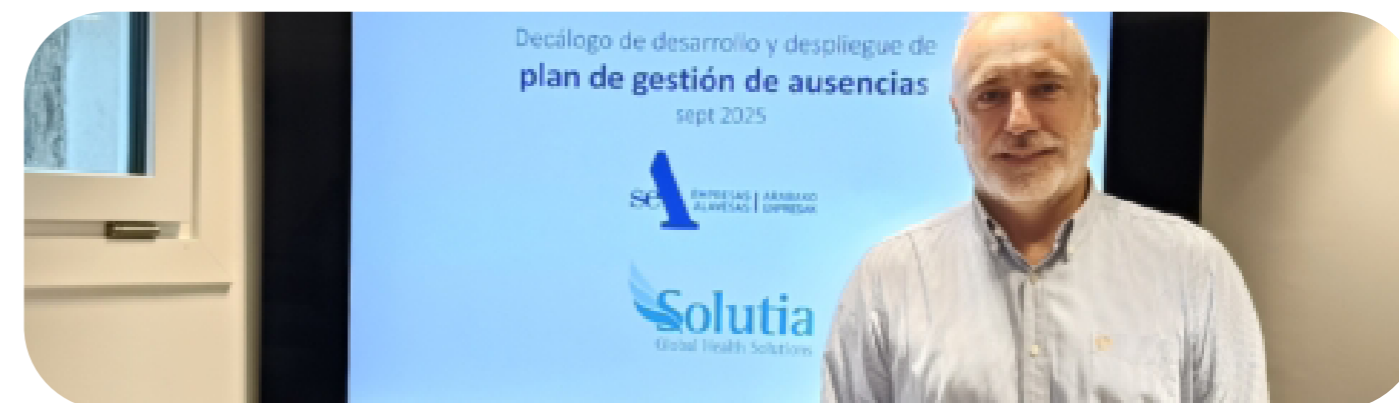
Fase 3. Conclusiones y buenas prácticas

La fase 3 del proyecto brindó la oportunidad de **conocer modelos de éxito en la gestión del problema del absentismo**, lo que exigió realizar una labor de identificación y selección de buenas prácticas llevadas a cabo en empresas concretas, que estén dispuestas a ofrecer y compartir, desde un punto de vista práctico, los pros y contras de sus propias experiencias, ya consolidadas.

Realizada dicha selección, se contempló la celebración de una Jornada informativa y práctica, en la que inicialmente se expondrán todas las conclusiones resultantes de las sesiones impartidas en Fase 2 (encuestas de satisfacción y conclusiones del seminario, e informe de resultados de Focus Group).

[Accede al informe de buenas prácticas](#)

[Accede al resumen de la jornada](#)



Fase 4. Diagnósticos in company y líneas macro de acción

La última etapa del proyecto (Fase 4) consistió en el **diseño e implementación de diagnósticos in company** (planes de gestión integral del absentismo), un grupo piloto reducido de empresas que acompañadas por una consultora experta pudieron obtener una visión real y detallada, adaptada a sus organizaciones, de su situación respecto a los diferentes factores que afectan a la construcción de un entorno de trabajo capaz de fomentar el compromiso y fidelización de las personas, reduciendo el absentismo laboral.

Durante el año 2026, SEA Empresas Alavesas, con la colaboración de la Diputación Foral de Álava, sigue inmersa en el proyecto para hacer frente al absentismo con nuevas actuaciones que se desarrollarán a lo largo de todo el ejercicio.

[Memoria Técnica del Absentismo](#)

Jornada de presentación de la 2ª edición del Programa:

- **II Informe del Observatorio del Absentismo laboral en Álava:** muestra de 302 empresas participantes en la encuesta. La tasa media en Álava se eleva hasta el 11,53% (marzo 2026).
- **Herramienta técnica de Gestión de las Ausencias.** Puesta a disposición de las empresas, en colaboración con MUTUALIA.
- **Difusión web SEA de buenas prácticas en gestión del absentismo.**
- **4 talleres workshop, de la mano de la Consultora SOLUTIA:** enfoque y desarrollo de actividades orientadas a la concesión de un Plan de Gestión de Ausencias (PGA). Temáticas: Indicadores, Protocolos de Gestión, Registro y seguimiento de actividad (Mandos), Comunicación y despliegue.
- **Buenas prácticas en implantaciones in company de Protocolos de Gestión de absentismo.**
- **Taller específico "Envejecimiento saludable y gestión de la edad",** a cargo de la Consultora GESEME, con 3 bloques: Vigilancia de la Salud y Prevención activa, Gestión de salidas, el valor de la experiencia (Mentoring).

Salud laboral

Salud laboral

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 6 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), Alava (SEA Empresas Alavesas), Burgos (FAE Empresas Burgalesas) y la Rioja (FER), a la que se unió en 2024 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 Octubre de 2025, se celebró en Vitoria, en la empresa MICHELIN ESPAÑA, el III Encuentro de la red de Organizaciones Saludables, donde cada territorio acudió con empresas para compartir sus buenas prácticas en materia de Empresa Saludable, participando más de 80 empresas.

En el marco de las acciones de desarrollo del proyecto SEA Empresa Saludable, en este año se han podido celebrar diferentes **encuentros, talles 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 2025: "Desarrollando el capital psicológico" (Maite Irastorza, IPACE)
- Septiembre de 2025: "Empresas por la diversidad e inclusión" Quality ETT y Grupo Montaner

Por otra parte, en noviembre de 2025 se celebró la quinta edición de los premios "Empresa Saludable", resultando premiadas y reconocidas por sus buenas prácticas las empresas Benteler (categoría PYMEs) y Laboral Kutxa (grandes empresas). El acto de entrega contó con la participación y clausura a cargo de Dña. Lourdes Iscar, Directora de Osalan (Gobierno Vasco).



SEGURMANIA

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 Euskadi.

A lo largo de 2025 se han desarrollado los siguientes encuentros talleres

- **Actos inseguros. Corregir conductas inseguras en el ámbito laboral.**

El primer encuentro se centró en los actos inseguros y contó con la presencia de Ruben Arteaga, asesor técnico de IMQ PREVENCIÓN.

Promocionar la seguridad y la salud es una de las primeras encomiendas de la Ley Prevención de Riesgos Laborales para la empresa. Aquí subyace el deber de crear una cultura preventiva en la que conseguir entornos de trabajo seguros, saludables, eficientes, donde pensar en términos de no accidentes y no enfermedades profesionales debe ser un principio como la calidad o el medioambiente.

Por ello, en esta primera jornada del año se mostraron de manera teórica y práctica cuestiones relacionadas con los actos inseguros y la corrección de estos.



- **Sobre el deber de in vigilando**

El Deber de “in vigilando” constituye en nuestra sociedad una responsabilidad en la que alguien tiene el deber de vigilar a otra persona y si se causa un daño, la persona con el deber de vigilancia puede ser considerada responsable.

Se explicó cómo en el ámbito laboral se refiere a la obligación del empresario de vigilar y garantizar la seguridad y salud de las personas de plantilla en el trabajo e, inclusive, vigilar la presencia de terceros que puedan interferir en la actividad habitual. El deber afecta por acción, y también por omisión.

- **Sensibilización. El papel clave de los mandos intermedios en la seguridad y salud laboral.**

En este encuentro se expuso la importancia que tienen las personas que ejercen como mandos intermedios como puente entre la dirección y la plantilla y su labor como integrador de la prevención de riesgos laborales en cada una de sus decisiones y órdenes, con el objetivo además de que la cultura de la seguridad cale en todas las personas de la organización que se encuentren a su cargo.

“Reforzar la seguridad y salud en las empresas es una obligación permanente, especialmente cuando determinadas figuras ajenas a la actividad pueden distorsionar sustancialmente su funcionamiento ordinario.”

Con esta jornada se quiso poner el foco en el papel de los mandos intermedios como figuras de referencia que, desde la práctica diaria, ayudan a reducir la siniestralidad laboral y a fomentar hábitos seguros en los equipos de trabajo.

El objetivo también fue analizar de manera operativa cómo estos cargos pueden convertirse en impulsores de una verdadera cultura preventiva, logrando cambios de actitudes y consolidando comportamientos responsables en toda la organización.

- **Hacia una coordinación de actividades empresariales (CAE) más eficaz y menos burocrática.**

Reforzar la seguridad y salud en las empresas es una obligación permanente, especialmente cuando determinadas figuras ajenas a la actividad pueden distorsionar sustancialmente su funcionamiento ordinario. La coordinación de actividades



empresariales (CAE) nació precisamente para dar cobertura a esa interacción entre diferentes organizaciones que comparten un mismo centro de trabajo. Por ello, el miércoles 29 de octubre, se celebró una jornada en donde se mostró de manera teórica y práctica cuestiones relacionadas sobre la Coordinación de Actividades Empresariales (CAE).

Entre todas las cuestiones analizadas se incidió de manera importante sobre cómo recuperar el verdadero sentido de la CAE, trascendiendo la carga documental y promoviendo una gestión más ágil, práctica y útil para las empresas. Además, se abordó cómo la inteligencia artificial (IA) puede convertirse en una herramienta clave para simplificar procesos, mejorar la comunicación y aumentar la eficacia del control y la vigilancia compartida.

SALUD MENTAL

Osasun Kultura Sustatzen

Durante 2025, desde CONFEBASK y sus territoriales y de la mano de una convocatoria de Ayudas de Osalan continuamos con el proyecto OSASUN KULTURA SUSTATZEN, con el fin de sensibilizar a las empresas sobre la importancia de la salud emocional de las personas en las organizaciones.

Las acciones desplegadas en 2025 han sido:

- Junio 2025 Bienestar emocional. El termómetro emocional (Gloria Morón, IPACE).
- Octubre 2025- Gestión del acoso laboral, sexual y por razón de sexo (IMQ PREVENCIÓN)-
- Octubre 2025.- -Conflicto y discriminación (IMQ PREVENCIÓN)-
- Noviembre 2025- Buenas prácticas de empresas en salud mental (Isabel Martín- IPACE)

ERGONOMIA 360

Durante 2025, desde CONFEBASK y sus territoriales y de la mano también de una convocatoria de Ayudas de Osalan, empezamos el proyecto Ergonomía 360 centrado en trastornos musculoesqueléticos , realizando las siguientes acciones:

- Julio 2025.- Respira ME de la mano de Iraia Gonzalez de Langarica de ERGOCATIV
- Septiembre 2025.- Snacks de movimiento. MUTUALIA
- Noviembre 2025.- Pausa activa .- ERGOACTIV
- Noviembre 2025.- Movimiento y salud laboral- ERGOACTIV

Servicio de ayudas y subvenciones

CAPTACIÓN DE AYUDAS Y DIVULGACIÓN

A lo largo del ejercicio, se ha reforzado la labor de **identificación, seguimiento y análisis de las distintas convocatorias de ayudas** publicadas en boletines oficiales y en diversas fuentes de información especializadas, tales como ICO, CDTI o SPRI, entre otras. Este trabajo continuo ha permitido mantener una visión actualizada del conjunto de oportunidades de financiación disponibles para el tejido empresarial.

Desde el Departamento de Ayudas de SEA, dichas convocatorias han sido objeto de un proceso sistemático de clasificación y estructuración, atendiendo a criterios como la tipología de financiación, el sector de actividad, la tipología de empresa destinataria y la entidad convocante. **Todo ello con el objetivo de facilitar un acceso ágil y ordenado a la información por parte de las empresas.**

La difusión de estas oportunidades se ha realizado fundamentalmente a través de medios electrónicos, mediante comunicaciones periódicas y segmentadas en función del interés potencial de cada empresa, alcanzándose un total de 172 envíos a lo largo del año.

ASESORAMIENTO E INFORMES

El Servicio de Ayudas ha mantenido igualmente su función de acompañamiento y asesoramiento personalizado a las empresas, dando respuesta a diversas consultas relacionadas con la gestión, tramitación y seguimiento de ayudas y subvenciones. Entre las

cuestiones abordadas destacan aspectos como plazos de presentación, cuantías financiadas, requisitos documentales, procedimientos administrativos o compatibilidades entre programas.

“El Servicio de Ayudas mantiene su función de acompañamiento y asesoramiento personalizado a las empresas, dando respuesta a diversas consultas relacionadas con la gestión, tramitación y seguimiento de ayudas y subvenciones.”

Asimismo, se ha continuado con la elaboración de informes orientados a apoyar la toma de decisiones empresariales en materia de financiación pública.

Durante el año 2025 se han atendido un total de 30 consultas, reflejo del interés y la necesidad de apoyo especializado por parte de las empresas en este ámbito.



SERVICIO DE INFORMACIÓN EMPRESARIAL EUROPEA

En el marco del Servicio de Información Empresarial Europea, a lo largo de 2025 se han **elaborado y difundido distintas recopilaciones sobre la actualidad comunitaria**, con el objetivo de mantener informadas a las empresas acerca de aquellas novedades regulatorias, iniciativas y oportunidades de financiación que puedan resultar de interés, teniendo en cuenta las particularidades de cada sector de actividad.

Estas comunicaciones han permitido acercar a las empresas la evolución del marco normativo europeo y su impacto potencial en la actividad empresarial, así como mejorar su conocimiento sobre los distintos programas impulsados por la Unión Europea. En este periodo, se han emitido un total de **25 comunicaciones informativas**.

Asimismo, se han atendido **7 consultas especializadas relacionadas con normativa europea**, su transposición al ordenamiento jurídico nacional y programas de financiación comunitarios, ofreciendo un asesoramiento adaptado a las necesidades concretas planteadas por las empresas.

Por otro lado, cabe destacar la participación activa en foros y grupos de cooperación de ámbito europeo, orientados al intercambio de información, buenas prácticas y oportunidades de colaboración, así como la asistencia a encuentros especializados en materia de I+D+i y financiación. Del mismo modo, se han organizado diversas **jornadas de carácter europeo dirigidas al tejido empresarial**, contribuyendo a reforzar el conocimiento y la conexión de las empresas con el entorno comunitario.

TALLERES DE APOYO A LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Jornadas del área de Financiación:

- ¿Qué imagen proyecta mi empresa en una entidad financiera? Coaching productos financieros: ¿qué puedo financiar y que otros instrumentos de financiación alternativa tengo a mi alcance?
- Cómo detectar y afrontar una reestructuración financiera.
- Ayudas e incentivos para impulsar tu empresa en 2025.

Jornadas del área Concursal:

- Jornadas concursales de Vitoria-Gasteiz: los profesionales de la insolvencia, pieza clave del sistema.
- Segundo bloque estudio de la insolvencia, País Vasco.
- Tercer bloque estudio de la insolvencia, País Vasco.

Jornadas del área Fiscal/Innovación:

- Funciones del consejero y del consejo, la estrategia de la empresa.
- El consejero y su retribución (impuesto sociedades, rentas irregulares, tipos retención...)
- El compliance y el buen gobierno de las compañías (obligaciones por cuentas consolidadas, acción social.)
- Cierre fiscal 2025. aspectos relevantes en materia del impuesto sobre sociedades; novedades normativas 2025 y 2026.
- Demostraciones prácticas. ¿afecta a mi empresa la directiva nis2 – sobre ciberseguridad?
- Primeros pasos hacia la inteligencia artificial (rompe la página en blanco).
- Aula universidad – empresa de innovación abierta para pymes. Propiedad industrial intelectual.



Eventos y relaciones institucionales

Eventos y relaciones institucionales

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

ENCUENTROS INSTITUCIONALES

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

ASAMBLEA GENERAL

El pasado mes de junio más de 400 empresarios alaveses acudieron a la Asamblea General Ordinaria. SEA hizo entrega, por cuarto año consecutivo, del Premio al Compromiso Empresarial, un galardón que reconoce a empresarios que, más allá de liderar sus compañías, contribuyen activamente al desarrollo social y económico del territorio. En el caso de este año, el galardón recayó en Enrique del Valle, fundador de la empresa Instalaciones y Montajes Eléctricos Del Valle Aguayo. El acto concluyó con



un cóctel en la 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 Saria. Este tradicional festejo, fiel a las fechas navideñas, reunió en el Palacio Europa a más de trescientas personas.

En esta edición, los empresarios galardonados fueron José Luis Bengochea, de la Joyería Jolben, y Julio Sampedro, de Forza Herramientas. Por parte de las empresas, los galardones reconocieron a Pepsico y Construcción Fernández de Nograro. El Premio especial a la Trayectoria Profesional recayó en Julio Guinea, un experimentado trabajador que ha desarrollado su carrera tanto en el ámbito profesional como en el público.



FORO DE GRANDES EMPRESAS SEA

Con motivo de la Cumbre Empresarial, los integrantes del Foro de Grandes Empresas de SEA tuvieron la oportunidad de celebrar un encuentro privado con los autoridades y ponentes de la Cumbre empresarial. Dicho encuentro contó con la asistencia de más de 50 grandes firmas alavesas.

De este modo, somos la voz de las empresas alavesas entre otros, en los siguientes Foros:

- Gobierno Vasco
- Diputación Foral de Álava
- Ayuntamientos alaveses
- Confederación Empresarial Vasca formada por las asociaciones de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa (CONFEBASK)
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)
- Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)
- ELKARGI
- EUSKALIT
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales del metal (CONFEMETAL)
- Confederación Española de Empresarios de la Madera (CONFEMADERA)
- Federación Nacional de Empresas de Moldes y Matrices (FEAMM)
- Federación Nacional de Empresas Instaladoras Eléctricas y de Telecomunicaciones (FENIE)
- Federación Vasca de Instaladores Eléctricos y de Telecomunicaciones (FEVIE)
- Confederación Española de Panaderías (CEOPAN)
- Federación Vasca de Panaderías
- Federación de Mantenedores e Instaladores de Calor y Frío de Euskadi
- Servicio Vasco de Empleo (LANBIDE)
- Mesa de diálogo social
- Comisión de Sanidad de Euskadi
- Consejo Económico y Social
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)
- Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)
- Observatorio del INSS en la lucha contra el Fraude.
- Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)
- Consejo de Relaciones Laborales (CRL)
- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (OSALAN)
- Consejo Vasco de Seguridad Industrial
- Comisión Paritaria del PRECO (Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales)
- ORPRICCE
- Comité Consultivo de Promoción del Vino
- Mesa de Turismo de Rioja Alavesa
- Plataforma Tecnológica del Vino (PTV)
- Confederación Vasca de Empresas de Formación (CECAP Euskadi)
- Federación de la Madera y el Mueble de Euskadi (FEMABASK)
- Consejo Social de la Ciudad
- Red Vasca de Información Europea (REVIE)
- ADR Rioja Alavesa
- Fundación Laboral de la Construcción
- Confederación Nacional de la Construcción (CNC)
- Hostelería de España
- Lanabes

Área jurídica, RRLL y negociación colectiva

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ÁLAVA 2025-2026:

Año 2025, en la **CAPV**: 63,8% (mismo dato que en 2023) de las personas trabajadoras con sus Convenios Colectivos actualizados, el 31,7% con sus acuerdos en prórroga y tan solo el 4,5% con Convenio decaído y sin renovar. Se registraron en el año 185 Convenios Colectivos; que sumados a aquellos Convenios con vigencia ordinaria en el año, dan la cifra de **568 Convenios Colectivos vigentes y más de 288.000 personas trabajadoras cubiertas**.

En Álava, se registraron un total de **39 Convenios Colectivos**, 5 de ellos de ámbito sectorial (de aplicación a más de 5.000 personas) y 34 Convenios de empresa (que dieron cobertura a un total de 3.049 personas trabajadoras). Si añadimos los 126 Convenios Colectivos vigentes durante el año (suscritos en ejercicios anteriores), y aquéllos otros que no han sido renovados, pero se han mantenido en prórroga (74 Convenios); la cifra total es de **239 Convenios Colectivos** en aplicación. Solamente decayeron en nuestro territorio 3 pactos colectivos, que daban amparo a 3.657 personas.

El **incremento salarial medio** acordado en Convenios Colectivos vigentes en Álava en 2025 fue del 2,53% (ligeramente inferior al del año anterior), y en los convenios registrados en el año fue del 3,16% (3,31% en convenios de empresa y 3,07% en Convenios sectoriales). A su vez, la jornada laboral media vigente durante 2025 fue de 1711 horas anuales de trabajo (1.704 horas anuales si atendemos solo a los Convenios registrados en el año).

SEA EMPRESAS ALAVESAS es el principal protagonista de la **negociación colectiva sectorial** de Álava, con legitimación para negociar, como así lo hace, los acuerdos colectivos que fijan las condiciones laborales básicas del grueso de nuestra industria, sector servicios, hostelería, comercios, construcción y otras actividades afines; prestando además apoyo y asesoramiento en los procesos de negociación de aquellas empresas asociadas que cuentan con Convenio propio, cuando así lo demandan.

FIRMA DEL NUEVO CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE LA MADERA DE ÁLAVA 2025-2027:

En el mes de diciembre de 2025 tuvo lugar la firma del **nuevo Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Álava**, de carácter estatutario y eficacia general, al haber sido suscrito por la mayoría sindical. El nuevo Convenio del sector, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027, acuerda incrementos salariales contenidos (vinculados al IPC de cada año)

estableciendo al final de su vigencia un salario mínimo de sector de 21.000 euros brutos anuales. La jornada laboral quedará fijada en 1740 horas anuales en el año 2027.

Al mismo tiempo, tanto en 2025 como en este año 2026, hemos procedido, como cada año, a negociar y firmar el calendario laboral sectorial, de aplicación en aquellas empresas que no elaboran el suyo propio.



En este sector de actividad hemos continuado acompañando a las empresas en el cumplimiento de la obligación de realizar aportaciones al Plan de Pensiones a favor de las personas trabajadoras, regulado en el Convenio general estatal, sin que hasta el momento se hayan determinado allí los porcentajes correspondientes a este año 2025. En todo caso, hemos incorporado a nuestro acuerdo provincial la **posibilidad de sustituir el Plan estatal de pensiones por instrumentos propios de previsión social complementaria (EPSV)**, conforme a nuestra propia normativa autonómica.

Asimismo, el nuevo pacto de la Construcción alavesa incorpora como Anexo un conjunto de medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de personas LGTBI en las empresas, cumpliendo de esa forma con la obligación legal que al respecto establece el RD 1026/2024.

FIRMA DEL NUEVO CONVENIO COLECTIVO DE LA HOSTELERÍA DE ÁLAVA 2025-2028:

En enero de este año 2026, tras casi 5 años de negociaciones, tuvo lugar la **firma del Convenio Colectivo de la Hostelería de Álava**, entre SEA HOSTELERÍA y la mayoría sindical conformada por los sindicatos ELA, CC.OO. y UGT. El nuevo Convenio del sector, con vigencia para 4 años (2025-2028), actualiza en un 14%, desde diciembre del año pasado y sin generar atrasos salariales, los últimos salarios pactados del sector (los correspondientes al año 2019); manteniendo la jornada laboral en 1744 horas, desde este año y hasta el año 2029.

“En Álava se registraron un total de 39 Convenios Colectivos, 5 de ellos de ámbito sectorial (de aplicación a más de 5.000 personas) y 34 convenios de empresas, que dieron cobertura a 3.049 profesionales.”

Merece una mención especial los cambios que se han logrado pactar respecto a los **complementos de las bajas por enfermedad común**, al haber suprimido los mismos durante los 3 primeros días de cada incapacidad temporal, sea cual sea su duración (lo que representa un ahorro empresarial del 100% del salario correspondiente a esos 3 días y puede redundar en una minoración del absentismo laboral en el sector).

SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE ÁLAVA: ACUERDO DE NUEVAS CUANTÍAS DE LAS APORTACIONES AL PLAN DE PENSIONES 2025-2026:

En este sector de actividad hemos continuado acompañando a las empresas en el cumplimiento de la obligación de realizar aportaciones al Plan de Pensiones a favor de las personas trabajadoras, regulado en el Convenio general estatal; acordando con los sindicatos UGT y CC.OO (firmantes del Convenio de nuestro territorio) una reducción del 0,4% en las aportaciones al Plan correspondientes a los años 2025 y 2026.

Asimismo, como cada año, hemos negociado y elaborado el **calendario laboral de la Construcción de Álava de los años 2025 y 2026**, de aplicación en aquellas empresas que no elaboren uno propio.

Ya en este año 2026, han dado comienzo las negociaciones de dos importantes Convenios sectoriales de nuestro territorio: la **Industria Siderometalúrgica (Metal) y la Industria y Comercio**

del Vino de Álava, permaneciendo en aplicación por ultractividad los pactos cuya vigencia ordinaria finalizó el pasado 31 de diciembre de 2025. En ambos sectores prosiguen abiertas, de forma paralela, las negociaciones de los nuevos sistemas de clasificación profesional por grupos profesionales, en cumplimiento de lo que ambos Convenios contemplan y de lo que preceptúa el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

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. Además, 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 continúa pendiente de renovación), y de la **Comisión técnica negociadora del Convenio estatal de la Madera**.



MODELO SEA DE EMPRESA IGUALITARIA: MÁS IGUALDAD, MÁS COMPETITIVIDAD; CONSTRUYENDO EQUIDAD.

El proyecto **SEA Empresa Igualitaria** tiene ya un recorrido de más de seis años y tiene como objetivo fomentar una cultura empresarial igualitaria lo que repercute en la competitividad de estas.

Las acciones llevadas a cabo en este ejercicio de la mano de la consultora Bultzlan han consistido en un ciclo de Igualdad de 8 talleres de sensibilización y profundización en distintas temáticas

- Marzo de 2025: Obligaciones en materia de igualdad y compromiso con condiciones no discriminatorias
- Marzo de 2025: Registro salarial y prevención y detección de violencias sexuales
- Mayo de 2025: Selección y clasificación profesional y registro y auditoría salarial
- Junio de 2025: Formación y promoción
- Octubre de 2025: PrI con perspectiva de género y prevención y detección de violencias sexuales.
- Noviembre de 2025: Comunicación e implantación y seguimiento planes igualdad.

AULA PERMANENTE DE RELACIONES LABORALES: JORNADAS Y SEMINARIOS

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

- En mayo 2025 la Inspección de Trabajo Estatal y de Gobierno Vasco ofreció una jornada para explicar a las empresas los resultados de la campaña de Inspección de 2024 y las principales cuestiones de interés de cara al 2025.
- También en mayo de 2025 SEA Empresas Alavesas organizó junto con la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Álava, una jornada sobre las novedades en Jubilación

- En octubre de 2025, de la mano de La delegación de Extranjería en Álava, se celebró una jornada informativa sobre novedades en los permisos.
- En enero de 2026, con la Tesorería General de la Seguridad Social celebramos una jornada on line explicando el proceso de regularización de las cuotas de autónomos para poder aclarar las dudas más frecuentes que esta materia suscitaba.

ASESORIA LABORAL DE SEA EMPRESAS ALAVESAS: RESOLUCIÓN DE CONSULTAS Y CIRCULARES INFORMATIVAS.

Los servicios de Asesoría Jurídica han evacuado más de 580 variadas consultas, formuladas por vía telefónica o por correo electrónico, sobre muy diversas materias, objeto de asesoramiento empresarial y jurídico-laboral. Cuando ha sido preciso, se han elaborado informes jurídicos puntuales, dictámenes o resúmenes legislativos y jurisprudenciales sobre las problemáticas planteadas por nuestros asociados.

De forma paralela, fruto de la revisión periódica que de los Boletines Legislativos Oficiales se realiza desde la organización, se remitieron a nuestras empresas más de 45 Circulares Informativas sobre las principales novedades legislativas que se produjeron durante el ejercicio, con especial dedicación a algunas materias clásicas de cada año, tales como las normas de cotización a la Seguridad Social, las retenciones de IRPF sobre rendimientos del trabajo, la firma y publicación de revisiones salariales de los principales Convenios Colectivos, y los calendarios estatales, autonómicos y provincial de festivos del ejercicio.

Empleo y formación

Empleo y formación

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

En una sociedad en continua adaptación, de la adecuada preparación de nuestras personas, de la adaptación y desarrollo de sus capacidades y competencias y de la cualificación permanente de nuestros/as trabajadores/as, dependen la calidad y eficacia de los resultados, posibilitando el desarrollo de las organizaciones y adaptación a las necesidades del mercado y contribuyendo a la empleabilidad futura de las personas trabajadoras en un entorno digital.

Desde su Área de Empleo y Formación, SEA pone a disposición de las empresas las herramientas para la formación y permanente cualificación de las personas, para responder a retos actuales y futuros del mercado, contribuyendo al desarrollo de sus competencias y mejorando su empleabilidad a través del plan de Formación Continua de Oferta de Lanbide, dirigido a trabajadores en activo y del proyecto EMPLEOARABA, para las personas en búsqueda activa o mejora de empleo.

SEA durante el 2025-26 y para responder al mandato recogido en el plan estratégico de responder a las necesidades de las empresas en materia de Empleo y Cualificación y hacer de Álava un territorio atractivo para el Talento, 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.

PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA INTERSECTORIAL

La actuación del departamento se ha centrado en identificar a medio plazo 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 las industria y sectores productivos, respondiendo a la complejidad tecnológica actual y las exigencias del mercado de trabajo, tratando de innovar en las materias impartidas y metodologías y generando un efecto tractor en las empresas asociadas, para ayudarles a detectar sus necesidades y animarles a compartir sus experiencias en procesos de capacitación y desarrollo de sus trabajadores 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 546 empresas y 1.720 trabajadores/as en el periodo enero 2025 – abril 2026 con 134 acciones de formación y más de 3.960 horas de formación.

[Accede a los cursos de formación](#)



Desde SEA Formación damos un paso más y ya estamos en Instagram.

A través de este nuevo canal podrás descubrir todos nuestros cursos de una forma más visual y cercana, además de mantenerte al día con novedades y nuevas oportunidades pensadas para el crecimiento profesional. Cada semana compartiremos información útil y actualizaciones.

Más de 800 personas ya nos siguen. Te invitamos a seguirnos y formar parte de todo lo que estamos preparando:



Vital Bootcamps Lanbide 2025-2026: nueva apuesta por el empleo tech, data science y full stack.

A través de Fundación Vital y Lanbide y reafirmando la apuesta por ayudar a personas desempleadas en su reinserción laboral, se trata de una formación dirigida a personas desempleadas que quieran acceder a sectores tech, sector con alta empleabilidad:

- Data Science: Capacitando a l@s participantes en el análisis de datos y la extracción de información valiosa para la toma de decisiones.
- Full Stack: Preparando a l@s participantes para el desarrollo web integral, tanto en el front-end como en el back-end.

Medición 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.

PROGRAMAS DE SEA EMPLEO

Formación Profesional y FORMACIÓN DÚAL

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 30 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 para acercar el mundo empresarial al sistema educativo. Visitas de alumn@s de ciclos de Formación Profesional industriales a empresas referentes y especialmente comprometidas con la FP.

- Diferentes acciones coordinadas con CONFEBASK y los centros de Formación Profesional para el incremento de la matrícula de FP y extensión del sistema de Formación Profesional Dual entre las empresas alavesas.
- Coordinación con la Viceconsejería de Formación Profesional e Instituto Vasco de Aprendizajes Futuros, IVAF, 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) 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.



Los **objetivos de SEA Empresas Alavesas** en este proyecto son:

- Proporcionar a las empresas toda la información necesaria sobre el 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, proporcionar toda la información necesaria y determinar con ella que cumple todos los requisitos.
- Visitas a empresas en Álava, para un seguimiento tanto de las empresas que han acogido a alumn@s que realizan la Formación en Centros de Trabajo (FCT) como empresas que han participado con la contratación de alumn@s 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 Formación Profesional Dual.

EMPLEOARABA

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

Actuaciones EMPLEOARABA 2025-2026

ESTUDIO DE NECESIDADES DE EMPLEO: Observatorio de empleo de Álava 2026-2027

Con el objetivo de actualizar las necesidades de empleo y cualificación de las empresas alavesas, SEA Empresas Alavesas ha llevado a cabo una sexta edición de la encuesta 26-27, que ya en 2016, 2018, 2020, 2022 y 2024 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-EMPLEO Y CAPTACIÓN ACTIVA DE NUEVAS EMPRESAS: Web, LinkedIn e Infojobs con información sobre los servicios y las ofertas abiertas con el objetivo de atraer a posibles candidat@s.

PROYECTO PAIS VASCO EMPLEO – CONFEBASK (recolocación, talento...): En relación con el OBSERVATORIO DE EMPLEO realizado y para dar respuesta a los perfiles profesionales requeridos, 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 a través de Formación Dual y bajo Certificados de Profesionalidad.

BECAS SEA EMPRESAS ALAVESAS – FUNDACIÓN VITAL (22ª EDICIÓN DE PROGRAMA DE BECAS PARA JÓVENES TITULAD@S)

Tras los resultados de los ejercicios anteriores y con una incorporación de l@s titulad@s al mercado de trabajo superior al 90%, hemos articulado una nueva edición del programa de

formación práctica en empresas, dirigido a jóvenes titulad@s que realizan una estancia práctica de 5 meses en empresas alavesas.



IV 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 cuarta edición reunió en el Palacio Europa a 614 alumnos/as de 12 centros educativos de Álava, que previamente realizaron visitas a 25 empresas industriales/tecnológicas.



Campaña de acercamiento de la empresa al sector educativo – “GURE ENPRESAK”

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

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

Durante este periodo se han realizado encuentros en 8 centros del municipio donde se ha entrado en contacto con 387 alumn@s de 4º ESO y 1º de Bachillerato.



Orientación Profesional Temprana STEAM - Despertando vocaciones STEAM

Taller o workshop de dos horas de duración, en el que además de una introducción inicial en materia de orientación profesional (exposición del Observatorio de necesidades de empleo y Cualificación), nos centramos en Actividades STEAM para despertar vocaciones.

Se persigue el impulso de las vocaciones STEAM en particular y vinculadas a la actividad industrial en general.

Práctica a realizar: Construye y da vida a tu propia mano Cyborg: Las personas participantes construirán una mano robótica utilizando materiales caseros y un servo (motor). Esta actividad les permitirá comprender mejor el sistema nervioso motor, las prótesis biónicas y las posibilidades que ofrece la tecnología BCI en áreas como la robótica, la salud, la movilidad o los videojuegos.

Orientación Profesional Temprana STEAM "COMPETENCIAS TRANSVERSALES": Taller o workshops de dos horas de duración, dirigido a alumnado de 1º Bachillerato, en que además de una introducción inicial en materia de orientación profesional, se trabajarán las distintas competencias transversales a través de una actividad práctica.

Práctica a realizar: Efecto de Drogas en Daphnia: Investigación en salud aplicando el método científico. En esta actividad las personas participantes realizan una serie de experimentos para determinar el efecto que tienen sustancias como nicotina, alcohol o cafeína en nuestro cuerpo. Para ello utilizamos Daphnia, un animal modelo conocido como pulga de agua que permite ver sus órganos bajo el microscopio. Esta característica permite monitorizar la frecuencia cardíaca y observar las alteraciones que producen las sustancias en su fisiología, más concretamente en su ritmo cardíaco.

Durante el periodo 2025 se realizaron 30 talleres: 18 talleres Construye y da vida a tu propia mano Cyborg, y 12 talleres Efecto de drogas en Daphnia; asentándose el proyecto y atendiendo a un total de 760 alumnos/as.



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 2025 se realiza 1 grupo de acompañamiento con el fin de atender a profesionales del territorio en búsqueda activa de empleo, o de una mejora laboral.

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 26 personas, realizando además contacto con empresas asociadas para facilitar el acceso a periodo de prácticas de los integrantes de las formaciones municipales, que han desarrollado el programa, y junto con SEA Formación se realiza también una búsqueda específica de complementos/refuerzos formativos para ofertar a cada uno de los grupos, en función de la formación de procedencia.

Boletín de Talento 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 se realiza difusión de 10 Boletines de Talento, promocionando un total de 110 perfiles profesionales.

TALENTO

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 requerid@s para el desarrollo de los proyectos empresariales y los sectores productivos, durante este año hemos centrado los esfuerzos en las siguientes actuaciones:

- Firma de convenios de colaboración con agentes estratégicos educativos del territorio: EGIBIDE, UPV – EHU, IKASLAN ARABA.
- Desarrollo en colaboración con ADEGI, CEBEK y CONFEBASK del 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.
 - » Firma del PROYECTO ALTERNANCIA INTERNACIONAL, el Marqués de Querétaro / México – ARABA para estudiantes cursando el último año en Grado en Ingeniería (20-23 años de edad) con la especialización en automoción y aeronáutica en las siguientes de universidades:
 - UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE QUERÉTARO
 - UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE QUERÉTARO
 - UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE SAN JUAN DEL RÍO
 - UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE SANTA ROSA JAUREGUI
 - UNIVERSIDAD POLITECNICA DE CORREGIDORA
 - UNIVERSIDAD AERONÁUTICA DE QUERÉTARO

TRANSFORMACIÓN CULTURAL DE LAS EMPRESAS ALAVESAS

La gestión del Talento es un proceso estratégico clave para el éxito de nuestras organizaciones.

El Plan Estratégico de SEA 25-27 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 encuadra 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.

Desde SEA Empresas Alavesas compartiremos y analizaremos buenas prácticas empresariales para atraer, desarrollar y fidelizar el talento en las organizaciones para lograr organizaciones más comprometidas, innovadoras y sostenibles.



JORNADAS

- LA GESTIÓN DEL TALENTO EN LAS EMPRESAS ALAVESAS y presentación de la Guía del Talento en Euskadi y mejores prácticas en la gestión del talento.
- La nueva Formación Profesional de Euskadi.
- Employee experience: otra manera en la gestión de personas.
- Inteligencia Artificial y Datos en la Gestión de Personas ¿Cómo puedo abordar el desarrollo de People Analytics?

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 de selección son de 155 perfiles profesionales gestionados a petición de las empresas asociadas a SEA Empresas Alavesas.

PUNTO DE INFORMACIÓN DE FORMACIÓN DUAL

La puesta en marcha de un Punto de Información sobre la Formación Profesional Dual se justifica por diversas razones fundamentales. En primer lugar, existe una falta de conocimiento generalizado sobre el nuevo formato del funcionamiento de la FP Dual tanto entre estudiantes como entre familias y empresas.

Muchas personas no conocen en qué consiste esta modalidad, sus beneficios ni las oportunidades que ofrece, por lo que es imprescindible contar con un espacio que informe, oriente y acompañe. Además, este punto permitirá ofrecer una atención personalizada, adaptada a las necesidades concretas de cada perfil, ya sean alumn@s que buscan orientación académica, una empresa interesada en participar o un centro educativo que desea impulsar proyectos de Formación Profesional Dual.

Otra razón clave es que este punto servirá de nexo entre el mundo educativo y el empresarial, facilitando la comunicación y coordinación necesaria para poner en marcha programas duales, gestionar convenios y resolver dudas técnicas o administrativas.



FP Dual . Elegir qué estudiar no siempre es fácil

FP Duala. Zer ikasi aukeratzeko ez da beti erraza

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS (PEAC)

Durante estos meses, SEA ha mantenido su compromiso de informar, asesorar y acompañar a las empresas interesadas en el Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias profesionales.

Se ha ofrecido orientación general sobre el proceso a las empresas, destacando sus beneficios y ayudando a identificar los requisitos que deben cumplir las personas trabajadoras. También, se han realizado visitas personalizadas a más de trescientas empresas para resolver dudas específicas, analizar necesidades y acompañar en todo el proceso, incluyendo información sobre familias profesionales y unidades de competencia.

Además, se han elaborado diversos soportes gráficos y materiales de comunicación que acompañan y refuerzan la difusión del procedimiento, entre los que destacan:

- Colocación de varios banners informativos en la web.
- Publicación de posts en redes sociales (linkedIn y twitter).
- Difusión, promoción e impulso del PEAC a través del envío de boletines a las empresas/sectores con información sobre el sistema.
- Realización de una campaña de cuñas publicitarias en radio.
- La elaboración de un manual facilitando la comprensión del procedimiento y que sirve como herramienta de apoyo para las empresas interesadas.
- Y la producción de vídeos explicativos destinados a ofrecer una visión clara y accesible del proceso.

También se ha colaborado con centros educativos y el IVAFF-EIEI para identificar los perfiles más demandados y enfocar mejor la difusión del procedimiento, así como con el resto de patronales vascas, ADEGI Y CEBEK para compartir experiencias y resolver consultas.

Por último, se ha actualizado el diagnóstico sectorial de necesidades de acreditación, apoyado en el contacto con empresas y en una encuesta específica para detectar las áreas con mayor demanda.

PEAC

Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias para empresas y profesionales



Actividad sectorial

Actividad sectorial

A continuación, se resume la actividad desarrollada en los sectores integrados en SEA Empresas Alavesas a lo largo del periodo 2025 – 2026, un tiempo marcado por un entorno internacional complejo, condicionado por la persistencia de la guerra en Ucrania y la escalada de tensiones en Oriente Medio, con impactos directos en los mercados energéticos y logísticos, afectando al precio del petróleo y al suministro de materias primas. En paralelo, la reactivación de políticas arancelarias en Estados Unidos (incluidos los aranceles impulsados por la administración Trump) ha generado inquietud en sectores industriales y exportadores como es el caso del sector vitivinícola.

La transición energética ha seguido avanzando con nuevas exigencias regulatorias, desde la descarbonización hasta la implantación, a nivel local, de Zonas de Bajas Emisiones (ZBE), así como cambios normativos en materia de vivienda. La inflación, aunque moderándose, ha continuado presionando los costes empresariales, especialmente en energía, materiales y transporte.

En este contexto, las **asociaciones sectoriales de SEA han intensificado su interlocución institucional, la formación técnica y la búsqueda de estabilidad regulatoria y competitividad para sus sectores.**

SEA HOSTELERÍA-OSTALARITZA

El colectivo ha mantenido una intensa **agenda institucional con Ayuntamiento, Gobierno Vasco, Diputación y Basquetour**, abordando asuntos más allá del turismo como la gestión de residuos, espacio público y planificación estratégica. Ha participado activamente en foros sectoriales estatales, incluyendo reuniones con Hostelería de España, asambleas, el primer encuentro del comité ejecutivo de Hostelería de España en SEA con el acompañamiento del departamento de comercio y turismo del Gobierno Vasco, así como jornadas técnicas.

La **promoción gastronómica ha sido un eje central**, con presencia en campeonato oficial de Pintxos y Tapas Hostelería de España – Madrid Fusión, donde El Dólar, campeón alavés 2025 obtuvo un meritorio tercer puesto, y participación la activa junto a las asociaciones de Bizkaia y Gipuzkoa en otra edición del Campeonato de Sala de Euskadi. El Festival de las Flores 2025 ha concentrado numerosas reuniones organizativas y de difusión, así como la ejecución de talleres y ponencias.

La negociación colectiva ha supuesto otro eje de trabajo importantísimo que ha concluido con la firma del Convenio

Colectivo de Hostelería de Álava.

Además, se han desarrollado acciones de promoción turística, misiones inversas internacionales, showcookings y encuentros con hoteles y agentes del sector.



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

La asociación ha seguido de cerca las novedades regulatorias en instalaciones frigoríficas, participando en la jornada del Gobierno Vasco sobre los cambios en la aplicación de gestión del sector. Se ha reforzado la actualización técnica de las empresas asociadas mediante sesiones informativas sobre biometano y su impacto en los equipos de calefacción.

La participación en formaciones especializadas de la Confederación Nacional de Empresas Instaladoras (CNI), ha permitido profundizar en tecnologías clave, como la refrigeración con amoníaco, y en aspectos emergentes como la gestión del radón en entornos de instalación. El sector ha recibido información actualizada sobre el reglamento de Gases Fluorados, incluyendo nuevas excepciones a las prohibiciones de venta de equipos y enfriadoras. Estas acciones han contribuido a mejorar la capacitación técnica, la adaptación normativa y la preparación del colectivo ante los retos regulatorios y tecnológicos del ámbito térmico y frigorífico.

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

ASVAMM ha participado junto al resto de asociaciones de la federación nacional FEAMM en el encuentro de asociaciones ISTMA que ha tenido lugar en Bilbao durante la celebración de la BIEMH 2026.

Así mismo, ha participado en un encuentro con los responsables de la secretaría de Estado de Industria del Ministerio de Industria y Turismo, donde se ha trasladado a los responsables del ministerio la crítica situación de sector de la fabricación de Moldes y Matrices, un sector estratégico clave para la industria, y que en los últimos años ha reducido su capacidad productiva en un 60%, debido al cierre de numerosas empresas. Los responsables sectoriales, trasladaron que la falta de nuevos proyectos, en especial en la automoción, y la subcontratación a países de bajo coste, principalmente China, amenazan el servicio y soporte local de estas pymes y micropymes dentro de la cadena de suministro. BMA Bodegas Marquistas de Álava

BMA ha impulsado acciones de promoción y conocimiento enológico mediante el programa catas de vinos del mundo y de Rioja Alavesa, junto al colectivo de sumilleres de Álava, ARDOALDE, reforzando la difusión entre los establecimientos hosteleros del territorio.

Se ha realizado un seguimiento técnico de la regulación del Catálogo de Viñedos Remarcables del THA y de las medidas de prevención de accidentes por tufo.

El sector ha participado en sesiones informativas sobre el Reglamento europeo EUDR y su sistema de información, clave para la comercialización sostenible.

Se ha gestionado información y asesoramiento sobre diversas líneas de ayudas del Gobierno Vasco, incluyendo promoción internacional, valorización del terroir, inversiones vitivinícolas y reestructuración del viñedo.

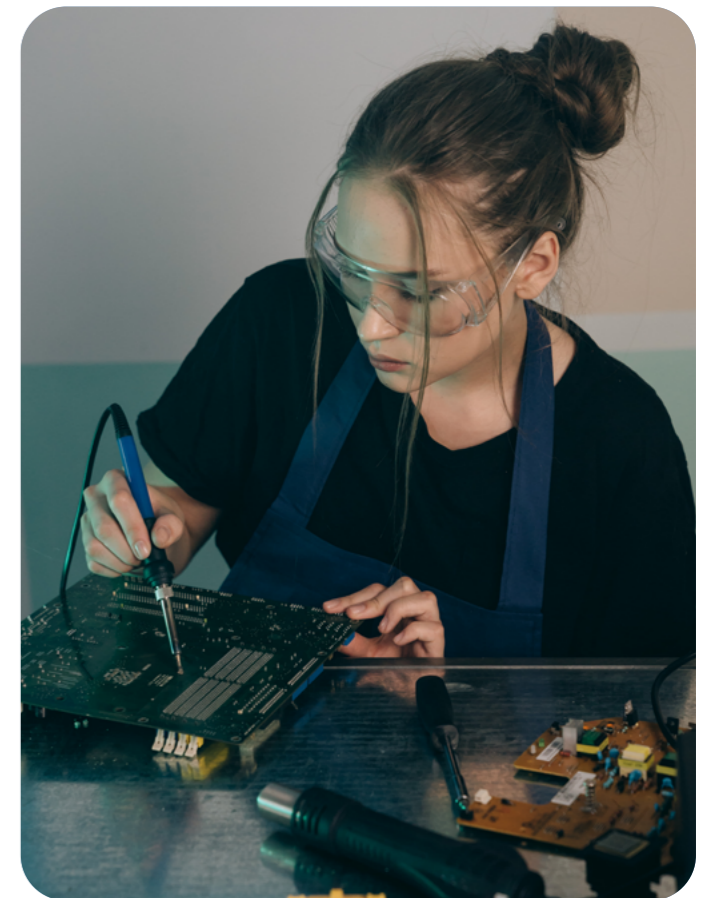
En el ámbito laboral, el año ha incluido la firma de las tablas salariales 2026 del Convenio de Industria y Comercio del Vino de Álava y se ha avanzado en la negociación colectiva, con la constitución de la mesa del convenio y reuniones específicas sobre clasificación profesional.

CECAP ÁLAVA

Tras un intenso proceso de refundación y renovación de estatutos y de órganos de gobierno, la asociación ha continuado, 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

La asociación ha desarrollado una intensa actividad informativa, trasladando a las empresas numerosas circulares sobre normativa técnica, aranceles internacionales, seguros, novedades regulatorias del sector eléctrico y actualizaciones del REBT, RSIF e ICT. La formación ha sido un eje central, con una amplia oferta a través de AulaFENIE y otros organismos, abarcando eficiencia energética, digitalización, cálculo del preciohora, nuevas tecnologías, autoconsumo y especialización técnica en múltiples fabricantes.



Se ha reforzado la interlocución con administraciones, agentes energéticos y entidades sectoriales mediante reuniones con la delegación de Industria de Álava y, bajo el paraguas de FEVIE y de la mano de AEIEB e INSTAGI, se han mantenido encuentros con

el EVE y la dirección de descarbonización del Gobierno Vasco.

Matelec/Genera, jornadas de autoconsumo del EVE y congresos de comunidades energéticas han permitido al colectivo mantenerse alineado con las tendencias tecnológicas y regulatorias.

INSTAGUNE EGUNA, día de la empresa instaladora, ha sido una de las actividades clave del año, con múltiples reuniones, preparación con centros de FP, acompañamiento al alumnado de los centros de Formación Profesional (Egibide, Laudioalde y Mendizabala), así como la participación en el concurso nacional de jóvenes instaladores/as durante Matelec / Genera 2025.

Asimismo, se ha trabajado en órganos de representación de FENIE, juntas directivas y asambleas, reforzando la cohesión interna y la estrategia sectorial. Estas actuaciones han contribuido a mejorar la capacitación técnica, la visibilidad del sector, la relación con la administración y la adaptación de las empresas a un entorno energético y tecnológico en constante evolución.

SEA MADERA Y MUEBLE

El colectivo ha desarrollado **acciones de conocimiento sectorial**, como la visita a Albaloa Faktoria para conocer el proceso de construcción de la Nao San Juan. Se ha trabajado activamente en la adaptación al Reglamento europeo EUDR, con participación en webinars, seminarios y análisis del anteproyecto de ley estatal. En el ámbito laboral, el año ha culminado con la firma del preacuerdo y del Convenio Colectivo de la Industria de la Madera de Álava 20252027, así como del calendario laboral 2026.

El colectivo ha participado en iniciativas estratégicas impulsadas por BASKEGUR. La XI Semana de la Madera de Euskadi y sus jornadas asociadas han constituido un eje relevante de divulgación y visibilidad sectorial.



ASOCIACIÓN DE PANADERÍAS DE ÁLAVA-ARABAKO OKINDEGIEN ELKARTEA

El colectivo de panaderías ha mantenido una coordinación constante con las asociaciones vascas del sector, avanzando en el desarrollo del Plan Estratégico y en la definición de prioridades comunes en cuanto a modernización y mejora de competitividad de las panaderías vascas, esto último junto a Euskomer. En este sentido, uno de los hitos importantes ha sido el encuentro mantenido en Vitoria-Gasteiz con el responsable de comunicación de Eroski tras las discrepancias del sector respecto a la última campaña de comunicación sobre el pan llevado a cabo por la cooperativa, encuentro que se cerró con un compromiso con la economía local y el reconocimiento de la importancia del producto de cercanía de calidad como beneficio tanto al colectivo consumidor como a los distintos actores del sector panadero.

Se ha colaborado en **iniciativas sociales y de visibilidad**, como la acción “Con un pan bajo el brazo” y el Rosco de Reyes, con el HUA Txagorritxu.

La participación en reuniones sectoriales con SEA ha permitido reforzar la interlocución institucional y la defensa de los intereses del colectivo.

“Uno de los hitos importantes ha sido el encuentro con el responsable de comunicación de Eroski, que se cerró con un compromiso con la economía local y el reconocimiento de la importancia del producto de cercanía.”

ASOCIACIÓN DE ESTACIONES DE SERVICIO DE ÁLAVA

La asociación ha realizado un seguimiento continuo de los cambios regulatorios, destacando la aprobación de los nuevos objetivos de biocarburantes para 2026 y las obligaciones de información sobre ventas y transparencia. Se han analizado los efectos del conflicto en Oriente Medio sobre el mercado de carburantes, incorporando los informes y perspectivas elaborados por la confederación nacional, CEEES. La publicación del Real Decreto ley 7/2026 ha sido objeto de especial atención por su impacto en el plan integral de respuesta a la crisis energética.

Desde CEEES se ha participado en la **mesa negociadora del convenio colectivo, avanzando en la actualización del marco laboral**.

Se ha informado sobre la campaña de control metrológico del

Gobierno Vasco para surtidores, manómetros y sistemas de medida en cisternas.

Asimismo, y con el acompañamiento de AEGA y de ESTAERBI, las asociaciones de hermanas de Bizkaia y Gipuzkoa se ha mantenido interlocución institucional con el Gobierno Vasco y EUDEL para abordar los incumplimientos en la apertura de nuevas estaciones de servicio, trasladando la preocupación del sector y analizando las competencias y dificultades derivadas de la reducción de cargas burocráticas.

SEA UNECA

En este ejercicio se ha desarrollado una intensa actividad institucional, con presencia continuada en los grupos de trabajo del Foro de Vivienda del Gobierno Vasco, especialmente en los relativos a la modificación de la Ley de Suelo, simplificación administrativa, colaboración público-privada e industrialización. Se ha reforzado la interlocución con patronales vascas, Confebask y el propio Gobierno Vasco, participando en reuniones estratégicas sobre la Ley de Medidas Urgentes de Vivienda, rehabilitación, clasificación empresarial y planificación sectorial.

La asociación ha intervenido en comparecencias parlamentarias junto a ASCOBI y ASCONGI, actos públicos y foros especializados, aportando la visión empresarial en materia de vivienda, urbanismo, empleo y sostenibilidad. Se han difundido numerosas circulares sobre ayudas (Hazitek, Álava Innova Descarboniza), fiscalidad, pensiones sectoriales, normativa laboral y calendarios oficiales, así como sobre novedades regulatorias y oportunidades de financiación.

La formación ha sido un eje destacado, con acciones como el **Kit Lean Rehabilitación**, jornadas fiscales, sesiones técnicas y la participación en los actos del 20º aniversario de la Fundación Laboral de la Construcción.

El colectivo ha estado presente en **eventos sectoriales** relevantes —Salón Inmobiliario de Bilbao, congresos de vivienda, foros económicos y encuentros empresariales— reforzando su visibilidad y capacidad de influencia.

Asimismo, se han firmado el calendario laboral 2026 y las aportaciones al plan de pensiones sectorial. La actividad se ha completado con reuniones de juntas directivas, asambleas y encuentros con centros de formación profesional, fortaleciendo la cohesión interna y el vínculo con el ecosistema formativo.

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

El colectivo ha trabajado activamente en el desarrollo y seguimiento de la ordenanza de la Zona de Bajas Emisiones (ZBE) y del Área de Prioridad Residencial (APR), coordinándose con otros sectores afectados para garantizar una implantación equilibrada y operativa. La asociación ha participado en la creación del **Foro de Distribución Urbana de Mercancías (DUM)** de Vitoria-Gasteiz,

impulsado por el Ayuntamiento, el CEA y el Clúster de Movilidad y Logística, como espacio estable de diálogo entre instituciones y empresas. En la primera sesión del foro se presentaron los resultados del Estudio DUM elaborado por AECOC y se desarrolló una dinámica participativa para priorizar acciones y definir su horizonte temporal.

La participación del colectivo en este proceso aportará la visión empresarial y operativa de la distribución urbana, contribuyendo al diseño del nuevo Plan de Movilidad Sostenible y del Espacio Público de la ciudad. Estas actuaciones han reforzado la interlocución institucional y la capacidad del sector para anticipar retos y oportunidades en materia de movilidad, sostenibilidad y logística urbana.

“La participación del colectivo en este proceso aportará la visión empresarial y operativa de la distribución urbana, contribuyendo al diseño del nuevo Plan de Movilidad Sostenible y del Espacio Público de la ciudad.”

ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE MÁQUINAS RECREATIVAS DE ÁLAVA (AMRA)

Esta asociación de empresarios de máquinas recreativas ha desarrollado una intensa actividad durante el periodo comprendido entre mayo de 2025 y mayo de 2026, abarcando tanto las tareas esenciales de intendencia administrativa como la participación activa en eventos, colaboraciones estratégicas y el seguimiento de iniciativas legislativas relevantes para el sector. En el ámbito administrativo, se ha mantenido una gestión rigurosa del tributo sobre el juego, asegurando el cumplimiento normativo y la interlocución fluida con las administraciones competentes.

Asimismo, se han llevado a cabo los **trámites necesarios ante la Dirección de Juego y Espectáculos del Gobierno Vasco**, garantizando la correcta operatividad de las empresas asociadas dentro del marco legal vigente. En este orden de asuntos se ha facilitado la labor de comunicación periódica de los contadores de los dispositivos de los miembros de la asociación al Departamento de Seguridad. Como miembro de organizaciones sectoriales supraterritoriales, representantes de AMRA han asistido a distintos eventos relacionados con las mismas, como, por ejemplo, asambleas generales y comités ejecutivos de FEMARA (Federación Española de Operadores de Máquinas Recreativas) y FVEJ (Federación Vasca de Empresarios del Juego), y ferias sectoriales (Torremolinos, ICE Barcelona, etc....) donde explorar innovaciones de vanguardia, los últimos lanzamientos de producto,

actualizaciones regulatoria, oportunidades de networking y, en definitiva, cualquier insight que se necesite para hacer crecer los negocios de nuestros operadores. En cuanto a este último respecto, desde la asociación se procura coordinar la asistencia, alojamiento y traslados de los asociados para obtener economías de escala que beneficien a los mismos y los visualicen como colectivo en los eventos celebrados. Además, la asociación ha mantenido una presencia constante y colaborativa en los eventos organizados por el Observatorio Vasco de Juego, contribuyendo con su experiencia y conocimiento a los debates y análisis sobre la realidad y el futuro del juego en Euskadi. Igualmente, se ha prestado una colaboración activa en la confección de las encuestas realizadas por el Observatorio Vasco de Juego, aportando la perspectiva de los empresarios del sector para obtener datos relevantes y representativos que permitan una mejor comprensión de la actividad y sus implicaciones.

“La asociación ha desempeñado un papel fundamental en la defensa de los intereses de sus asociados [...] y el seguimiento del panorama legislativo a nivel nacional.”

Finalmente, la asociación ha realizado un seguimiento y análisis exhaustivo de diversas proposiciones no de ley presentadas en el ámbito estatal que guardan relación con la regulación del juego, evaluando su posible impacto en el sector y trasladando las consideraciones oportunas a los órganos correspondientes. En resumen, la asociación ha desempeñado un papel fundamental en la defensa de los intereses de sus asociados, la promoción del sector, la colaboración con las instituciones para un desarrollo regulado y sostenible de la actividad de las máquinas recreativas en el País Vasco, y el atento seguimiento del panorama legislativo a nivel nacional.

COMPRA AGRUPADA DE ENERGÍA

Durante el ejercicio se ha consolidado la **14ª Compra Agrupada de Energía liderada por SEA Empresas Alavesas**, con la secretaria técnica del Grupo ASE, garantizando a los casi 600 suministros participantes contratos de electricidad y gas para el periodo 2024-2026. El modelo de contratación combina un esquema híbrido que permite fijar parte del consumo y mantener otra parte indexada al mercado, aportando estabilidad y flexibilidad en un contexto energético volátil. A lo largo del año se han cerrado coberturas adicionales, destacando el cierre a precio fijo del primer y segundo trimestre de 2026 en electricidad, lo que refuerza la previsibilidad de costes para las empresas adheridas. La compra agrupada continúa siendo una herramienta estratégica para mejorar la competitividad, optimizar la gestión energética, consolidándose como una de las iniciativas de referencia en el ámbito empresarial alavés.



