

# EVALUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN 2024



[www.ela.eus](http://www.ela.eus)

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

## ÍNDICE

---

Introducción.....	4
Datos Generales.....	5
Evaluación sectorial.....	8
Evaluación en centros de trabajo.....	16
Conclusiones Generales.....	22
Anexo: Lista de convenios sectoriales.....	23

**541.600**

**LANGILE PREKARIO**

**BAINO GEHIAGO GARA**

## **0. INTRODUCCIÓN**

Siguiendo con la dinámica de 2023, hemos actualizado aún más los convenios a lo largo del año 2024. Desde 2013 hemos alcanzado el mayor nivel de aplicación de los convenios y más de 500.000 trabajadoras y trabajadores han finalizado el año 2025 con la actualización de su convenio.

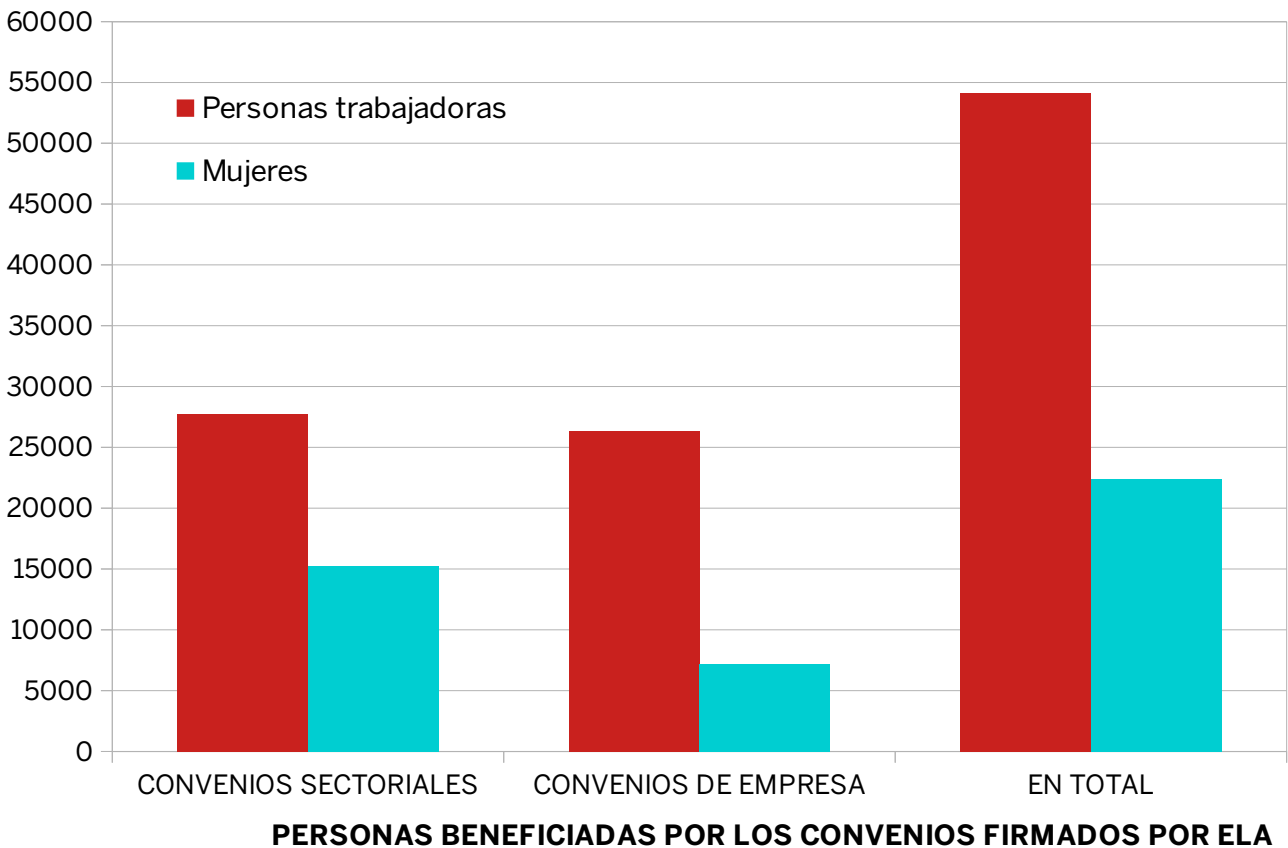
Este nivel de actualización, además, lo hemos hecho firmando convenios mejores que los de otros territorios del Estado. Cuestiones que no se discuten en el Estado están a debate en la negociación colectiva de aquí, como la precariedad, la aplicación de los convenios o la reducción de jornada. La principal aportación de ELA consiste en traer esa diferencia al País Vasco y para ello tener capacidad de conflicto.

Asimismo, a lo largo del año 2024 hemos tratado de sistematizar la preparación de la negociación colectiva de 2025 para hacer frente a la precariedad. También es el momento de analizar sus primeras conclusiones.

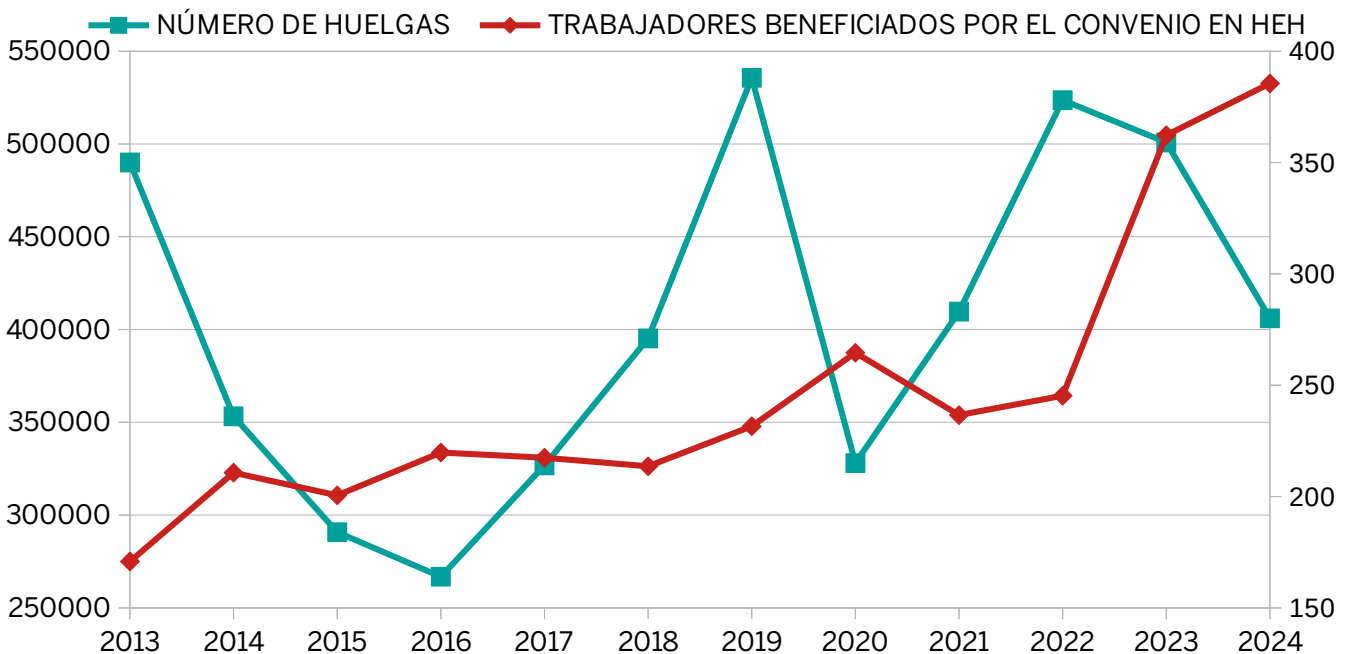
Este informe da cuenta de lo ocurrido y, en especial, quiere poner sobre la mesa lo aprendido este año para reproducir lo que se ha hecho bien y corregir los aspectos negativos.

# 1. DATOS GENERALES

1. Los convenios firmados por ELA en 2024 han afectado a 54.095 personas trabajadoras, de las cuales 22.433 fueron mujeres. El año pasado, en cambio, nuestro sindicato dio cobertura a 159.346 personas, de las cuales 58.893 fueron mujeres. Debemos tener en cuenta que la mayoría de los convenios firmados en los tres años anteriores siguen en vigor y, en consecuencia, en el año 2024 el número de personas que tenían pendiente renovar el convenio era mucho menor.
2. Sin embargo, el número de convenios firmados por ELA ha crecido respecto al año 2023. Hemos actualizado muchos convenios de empresa, 225 en total. Aunque el número de convenios firmados es mayor, estos han afectado a menos trabajadores y trabajadoras, ya que en general hemos llegado a acuerdos en empresas más pequeñas. Esta es la principal diferencia cualitativa respecto a 2023.
3. Asimismo, hemos firmado el mismo número de convenios sectoriales que el año pasado, concretamente 15. Pero, también en este caso, ha habido sectores más pequeños. En 2023 se actualizaron los convenios más grandes de los sectores masculinizados; este año han sido menores y en gran medida feminizados.



4. Con carácter general, en 2024 se actualizaron las condiciones laborales de casi 100.000 personas como consecuencia de los convenios firmados por todos los sindicatos y patronales. En 2023 se actualizaron los convenios laborales de 300.000 personas, y estos siguen vigentes en 2024; por eso, el número en 2024 es tres veces menor. En consecuencia, como se ha dicho anteriormente, se ha alcanzado el mayor número de convenios actualizados desde 2013.
5. A falta de los datos oficiales de noviembre y diciembre, 532.500 personas trabajadoras tienen actualizados sus convenios en Hego Euskal Herria. El CRL cifra estima que han sido 436.600 personas (255.900 hombres y 180.700 mujeres) en la CAV, y el Ministerio de Trabajo, 95.933 en Navarra (no se puede desglosar el dato por género). Tras la reforma laboral de 2012 varios convenios perdieron su vigencia en 2013, 274.988 personas finalizaron el año con el convenio vigente. Es decir, el año 2024 ha finalizado con el mayor número de convenios actualizados de la última década, incrementando en un 193% la cobertura del personal de entonces.
6. Este renacimiento de la negociación colectiva es incomprensible sin el aumento de las huelgas en 2022 y 2023. En 2024 el número de huelgas ha sido menor debido a la vigencia de muchos convenios. En los últimos 20 años ha habido una relación directa entre el número de huelgas y la actualización de los convenios, y el hecho de que 2022 sea el año más conflictivo de las dos últimas décadas ha supuesto que en 2024 se hayan renovado tantos convenios.



**HUELGAS Y COBERTURA DE LOS CONVENIOS**

7. Sigue existiendo una brecha importante en la actualización de los convenios entre hombres y mujeres, a pesar del incremento de mujeres en los convenios sectoriales actualizados en 2024 (que profundizaremos a continuación). Según el Consejo de Relaciones Laborales, el 70% de los hombres tienen su convenio vigente, mientras que entre las mujeres este dato es del 59,90%. Falta la actualización de los convenios de diferentes sectores feminizados, y las personas trabajadoras que no tienen convenio son mayoritariamente mujeres (empleadas del hogar y personas que trabajan en pequeñas clínicas).
8. A pesar de la brecha global de género, ELA ha sido el sindicato que más proporción de mujeres ha apoyado en la actualización de los convenios, tal y como analizaremos a continuación.
9. Se han firmado un total de 36 convenios sectoriales en el Hego Euskal Herria (que aparecen listados al final), de los cuales 15 han sido firmados por ELA y, a su vez, otros 225 acuerdos de centro o empresa.
10. El principal ámbito sin convenios actualizados es la administración pública, con 180.000 personas en la CAV y Navarra que no han podido acordar sus condiciones laborales en los últimos 15 años. Las administraciones son las patronales más autoritarias, entre otras cosas porque tienen la posibilidad legal de imponer por la fuerza las condiciones de trabajo por decreto y aprovechan sistemáticamente esa posibilidad. Sin embargo, en 2023, por primera vez desde 2010, el PNV y el PSOE, en el marco del acuerdo para formar el Gobierno, abrieron la puerta a que haya subidas salariales propias en Hego Euskal Herria y una política de empleo propia, fuera del marco de los presupuestos estatales. Este acuerdo no se ha materializado a lo largo del año 2024 y no ha sido prioritario en la agenda política.
11. El gobierno de Pradales está siendo tan autoritario como el anterior. Tenemos claro que, al igual que con el anterior gobierno, los cambios sólo serán posibles si conseguimos dinámicas de movilización y huelga sostenidas. Como muestra de este autoritarismo, ELA ha tenido que interponer una demanda contra el Gobierno Vasco por la vulneración de los derechos fundamentales de los sindicatos, ya que se han aprobado los presupuestos sin poder negociar de antemano las condiciones laborales en el sector público.

## 2. EVALUACIÓN DE SECTORES

### 2.1. Convenios firmados

	NÚMERO DE CONVENIOS	NÚMERO DE TRAB.	PROPORCIÓN MUJERES
ARABA	7	7951	39,95%
BIZKAIA	8	13451	65,03%
GIPUZKOA	10	20815	51,98%
AUTONOMIKOA	2	4370	62,33%
TOTAL EAE	27	46587	54,67%
NAFARROA	9	14100	64,00%
HEH	36	60687	56,84%

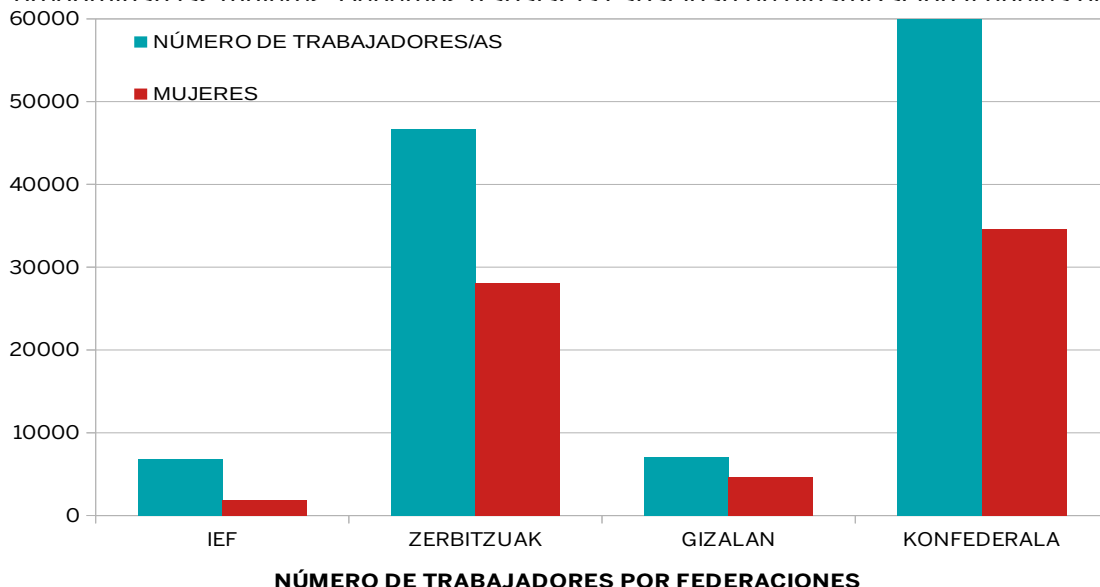
1. El año pasado se acordaron 39 convenios para 240.810 personas, de las cuales 82.261 fueron mujeres. Como se ha dicho anteriormente, los convenios firmados este año afectarán a 60.687 personas. Eso sí, sólo el 34,16% en los convenios firmados el año pasado fueron mujeres, frente al 56,84% de este año. Este cambio es normal teniendo en cuenta que los convenios en los mayores sectores masculinizados estuvieron vigentes cuando comenzamos el año 2024.
2. Como se ha señalado anteriormente, existe una brecha de 10 puntos entre hombres y mujeres en la cobertura total de los convenios.

	NÚMERO CONVENIOS	NÚMERO PLANTILLA	PROPORCIÓN MUJERES
ELA	15	27731	55,03%
LAB	15	28207	58,38%
CCOO	27	47250	55,00%
UGT	21	36131	45,21%

3. Todos los sindicatos hemos aumentado notablemente la proporción de convenios que afectan a las mujeres. El año pasado ELA garantizaba a las mujeres una mayor cobertura

que otros sindicatos, con una diferencia de entre 6 y 10 puntos. Este año LAB ha tenido más incidencia (especialmente porque ELA no ha dado el visto bueno a los convenios de limpieza de Osakidetza e Intervención social de Bizkaia). UGT ha sido el único sindicato que ha actualizado en 2024 los convenios de más hombres que de mujeres.

4. El año pasado se firmaron 39 convenios sectoriales, y este año 36. Aunque son cifras muy similares, este año los convenios firmados han afectado a menos personas trabajadoras. Muchos de los convenios que quedan por firmar son los que tienen un número reducido de plantilla, especialmente los feminizados y donde las trabajadoras están muy dispersas en pequeños centros de trabajo, más difíciles de organizar.
5. Por tercer año consecutivo ELA ha firmado un número significativo de convenios sectoriales. En los dos últimos años, ELA ha firmado 15 convenios cada año. La capacidad de huelga, la combinación de negociación de los convenios sectoriales y empresariales y el hecho de que ELA haya tenido mayorías notables ha movilizado a las patronales, y nos están haciendo propuestas que antes no ponían sobre la mesa. Como veremos a continuación, los convenios firmados por ELA son notablemente mejores que los demás en general. Podemos decir que durante una década, a partir de 2012, la actitud firme del sindicato y su capacidad de sostener el conflicto han dado lugar a estos mejores contenidos.
6. CCOO y UGT han vuelto a firmar casi todos los convenios que podían haber firmado. Analizando únicamente los convenios que han firmado en la CAPV, junto con ELA y solo por la presión ejercida por ELA consiguen mejoras laborales satisfactorias. Y solo en las negociaciones que quedan en sus manos los incrementos salariales son menores, se acuerdan jornadas más largas y medidas para precarizar a los trabajadores sin mayores problemas.
7. A pesar de las mejoras, la menor cobertura de los convenios de sectores feminizados debe preocuparnos, por un lado, porque se nos retrasan los convenios, con las dificultades que ello conlleva para actualizarlos posteriormente con los contenidos adecuados, y, por otro lado, porque los dos principales colectivos de trabajadoras (trabajadoras del hogar y trabajadoras de pequeñas clínicas) sin convenio pertenecen a sectores en los que predominan las mujeres. Debemos trabajar la capacidad de dinamización y huelga de estos



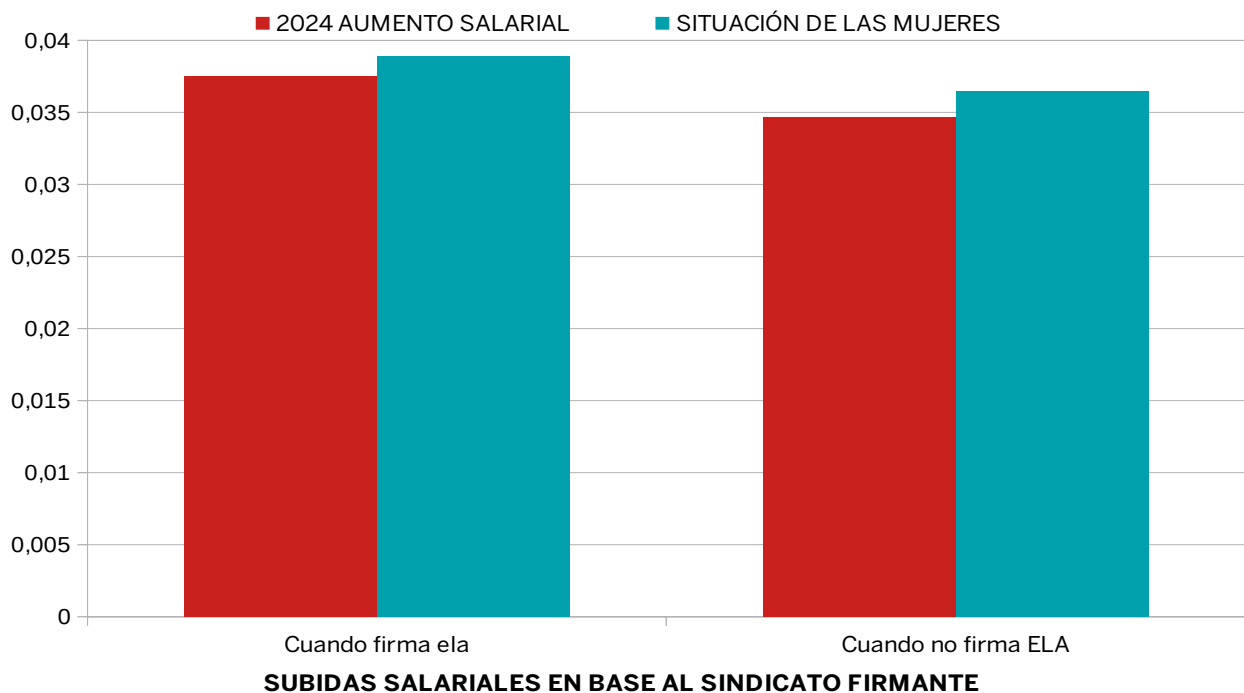


8. Realizado el análisis por federaciones, hay un cambio significativo respecto a 2023. Entonces Industria fue la federación que más cobertura de convenio generó. Este año en Servicios hemos cerrado el mayor número de convenios, que han afectado al mayor número de personas. De los 36 convenios firmados, 7 han sido de carácter industrial, 4 de Gizalan-Sector Público (3 de sectores sociosanitarios), y otros 25 del sector privado.
9. En 2024 hemos conseguido actualizar de nuevo algunos convenios postergados durante años, como el comercio del metal o la limpieza en Gipuzkoa, o el comercio de la zapatería y la peletería en Bizkaia. La actualización de los convenios no firmados durante años con los contenidos adecuados suele resultar difícil, ya que la patronal utiliza la congelación salarial de esos años como chantaje y, sin embargo, hemos conseguido finalizar esas negociaciones.
10. Cabe destacar que en 2024 hemos creado dos nuevos convenios, Por un lado, el primer convenio de socorristas de Gipuzkoa, un sector pequeño y precario que trabaja en muy pocos meses a lo largo del año; sin embargo, hemos sido capaces de alcanzar un convenio. Asimismo, tras el cierre del convenio de intervención social de Araba (con huelga por medio), conseguimos firmar el primer convenio de centros de atención a personas incapacitadas en parámetros similares, con una jornada laboral de 35 horas y salarios equivalentes de intervención social. La apuesta por combatir la precariedad toma cuerpo con este tipo de ejemplos. Solo en ámbitos en los que ELA tiene mayorías notables se producen este tipo de acuerdos.
11. Entre los convenios de gran envergadura que aún no se han actualizado cabe citar el de oficinas tanto de Bizkaia como de Gipuzkoa, o el de Hostelería de Bizkaia y Araba. En ellas se explican las dificultades para movilizar de forma decidida a un sector constituido por pequeños centros de trabajo, o en el caso de las oficinas el hecho de que el teletrabajo haya dificultado la relación entre las personas trabajadoras. Asimismo, con un tamaño menor, llama la atención la falta de actualización de los convenios de las residencias de mayores de Araba o Nafarroa y que tanto la Diputación alavesa como el Gobierno de Navarra sigan imponiendo las condiciones laborales estatales. Por último, también hay que mencionar el comercio textil en Nafarroa, porque las asociaciones patronales han desaparecido y tenemos muchas dificultades para poner en marcha la misma negociación.
12. Por último, nos gustaría que en el balance de 2024 se recogiera el convenio de la CAPV de los centros de Iniciativa Social, ya que antes del verano firmamos con la patronal el acuerdo de fin de huelga. En aquel acuerdo acordamos los salarios que garantizaban el IPC, junto con medidas como la reducción de horas de clase u otras jornadas y la reducción de cargas de trabajo. La patronal se ha negado a recoger en los convenios esos contenidos acordados hasta ahora, y aunque podemos imponer el acuerdo en los tribunales porque el acuerdo de

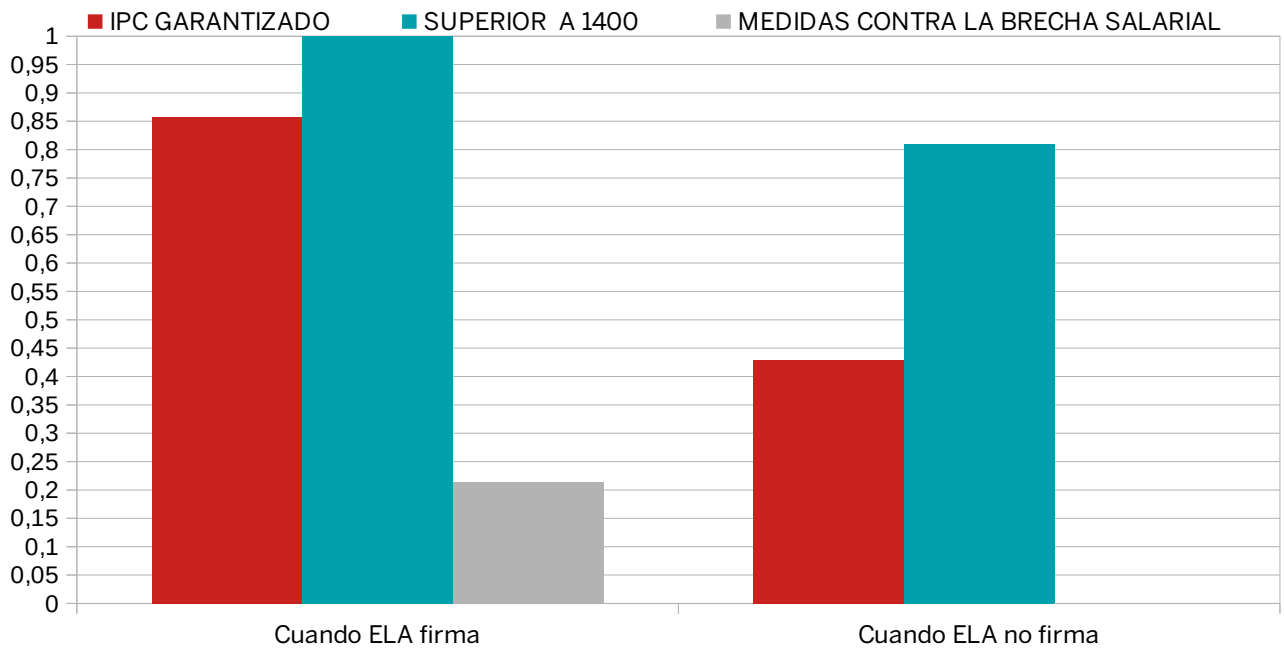
fin de huelga tiene plena validez jurídica (con la cuestión salarial ya tenemos la sentencia del TSJPV), todavía no se ha podido ratificar el acuerdo para sus 11.600 trabajadores.

## 2.2. Incrementos salariales

1. La subida salarial media en los convenios sectoriales firmados por ELA para el año 2024 fue del 3,75%. La subida salarial media de las mujeres fue del 3,89%. Un año más, las subidas salariales medias firmadas por ELA han sido más altas que las firmadas por otros sindicatos; en los convenios no firmados por ELA la subida salarial ha sido 0,3 puntos inferior de media, 0,25 puntos inferior en el caso de las mujeres.
2. Esta diferencia fue más alta en los años 2022 y 2023. En el modelo de negociación colectiva de ELA es básico subir los salarios por encima del IPC y utilizar la referencia del IPC del año anterior. En consecuencia, en contextos de alta inflación defendemos más adecuadamente la capacidad adquisitiva, pero a medida que la inflación ha disminuido la diferencia entre los sindicatos se reduce a su vez. Tenemos que prestar atención de cara al futuro; si la inflación se reduce aún más tenemos que garantizar un mínimo de subida fija, además de las subidas relacionadas con el IPC, si queremos seguir consiguiendo las mejores subidas salariales.



3. ELA sigue intentando conseguir mejores subidas salariales en los sectores feminizados y, de esta manera, luchar contra la brecha salarial. Sin embargo, en 2023 el incremento adicional de las mujeres fue mayor, 1,34 puntos. Y, en este caso, también se ha reducido la diferencia con respecto a años anteriores. Es positivo que se esté reduciendo la brecha, pero si esa diferencia se reduce, tardaremos demasiados años en acabar con la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, y durante ese tiempo se reproducirá la situación de injusticia actual.
4. Profundizando en lo anterior, en el 86% de los convenios firmados por ELA el IPC se ha garantizado plenamente. En los sectores en los que no se ha garantizado el IPC hemos acordado subidas fijas anuales altas, por lo que podemos prever subidas muy por encima del IPC mientras este oscile entre el 2% y el 3%. En todos los convenios firmados por ELA hemos garantizado un salario de 1.400 euros mensuales, y en los tres convenios hemos adoptado medidas para hacer frente a la brecha salarial. Sólo se han adoptado medidas contra la brecha salarial en sectores en los que ha habido un impulso directo de ELA.

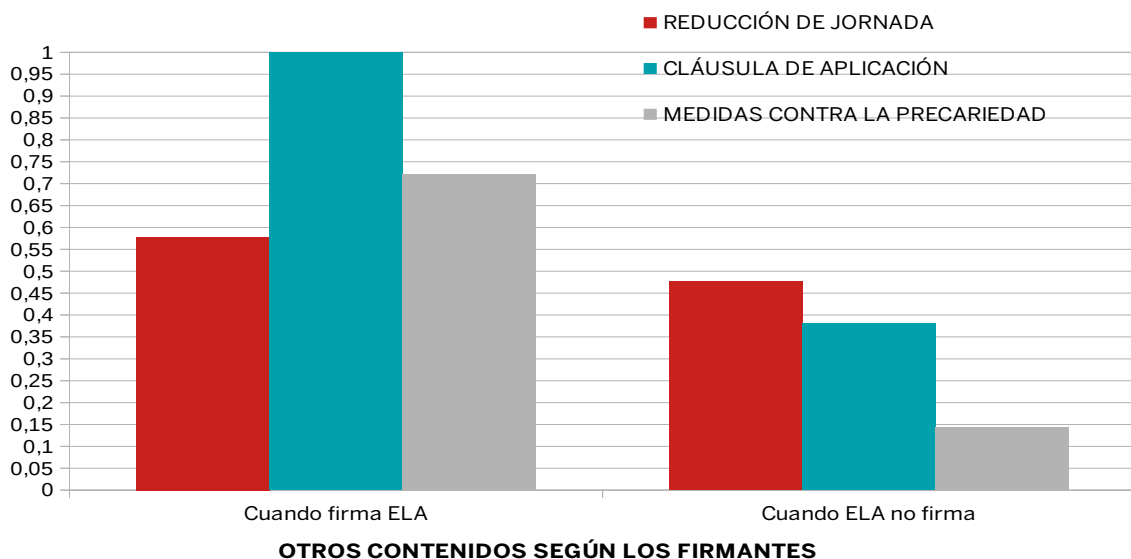


**MEDIDAS COMPLEMENTARIAS ASOCIADAS AL SALARIO**

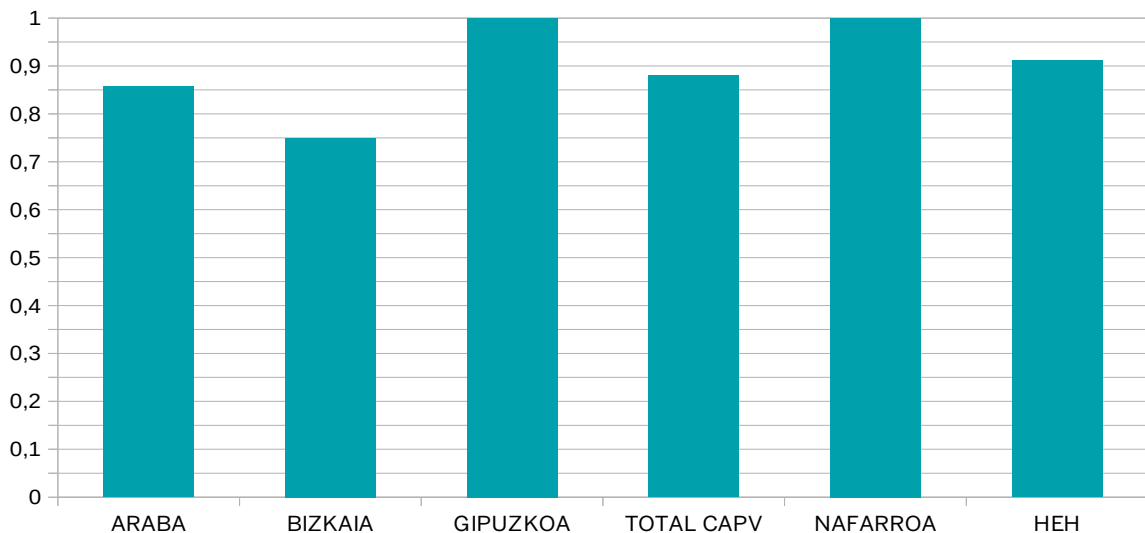
5. En lo acuerdos firmados por otros sindicatos estos datos han sido menores. Cuando ELA no ha firmado los convenios, los otros sindicatos sólo han conseguido la garantía del IPC en el 42,85% de los convenios.
6. Eso sí, de cara a las negociaciones del salario mínimo, hay que destacar que también en los convenios que han firmado otros sindicatos, en un 80% de los casos, se ha garantizado un salario de 1.400 euros mensuales o 19.600 euros anuales. Esto significa que de forma bastante generalizada también para la patronal el salario de 1.400 euros mensuales es un límite ya superado como mínimo (impulsado, claro está, por las movilizaciones de las personas trabajadoras).

**2.3. Otros contenidos**

1. Al igual que con la subida salarial, a la hora de analizar otros contenidos muy importantes en la negociación de los convenios podemos llegar a la misma conclusión: en los convenios que firma ELA se obtienen mejores contenidos, en este caso con una diferencia aún mayor que con los salarios.
2. En todos los convenios firmados por ELA han decaído los instrumentos que brindó la reforma laboral de 2012 a las empresas para la inaplicación unilateral de los convenios. En los convenios no firmados por ELA esta garantía ha sido sólo del 45%. En el caso de los otros sindicatos, este año también ha sido mayor que en años anteriores. Por un lado, porque ya hay varios convenios con nuestra cláusula de inaplicación al haberse acordado con ELA. Por otro lado, este es un debate que hemos ganado estructuralmente a la patronal, y el veto que ha impuesto hace unos años ya ha sido superado en gran medida, salvo excepciones. Para ELA este elemento es imprescindible, ya que no da por bueno el poder otorgado por las últimas reformas laborales a los empresarios y su aplicación para firmar un convenio resulta imprescindible.



3. En la reducción de jornada hemos profundizado en el camino iniciado en 2023. En el 57% de los convenios sectoriales firmados por ELA se han producido reducciones de jornada, pero a la hora de firmar los otros sindicatos también se han producido reducciones de jornada en el 47% de los casos. Incluso se han alcanzado las 35 horas en diferentes convenios (gestión deportiva en Bizkaia, intervención social en Bizkaia, atención a personas con discapacidad en Araba o ambulancias en la CAPV). Los dos convenios de Bizkaia no los firmó ELA porque nuestra militancia estaba dispuesta a hacer más huelgas a favor de mejores contenidos aún, pero sin la huelga convocada por ELA no habría sido posible semejante mejora.
4. Por otro lado, ELA está en plena campaña contra la precariedad y quiere que en sus convenios sea imprescindible un salario mínimo de 1.400 euros; que se incluyan medidas de reducción de jornada parcial no voluntaria; que desaparezca la temporalidad en todas sus formas, y que se dé respuesta a las reivindicaciones para garantizar la salud laboral. Pues bien, en 11 de los 15 convenios firmados por ELA se han recogido este tipo de medidas. En los convenios no firmados por ELA se han adoptado este tipo de medidas en 3 casos. Esto demuestra que la apuesta de ELA para hacer frente a la precariedad ha influido notablemente en las negociaciones sectoriales y ha establecido una forma diferente de entender el sindicalismo con respecto a otros sindicatos.
5. Junto a los anteriores, el establecimiento de la ultraactividad indefinida es otro debate globalmente superado. Sin embargo, la patronal vizcaína está demostrando una actitud más cerrada que las demás, tanto en este tema como en otros. Esta patronal se está convirtiendo en pionera de la precarización de las condiciones laborales.

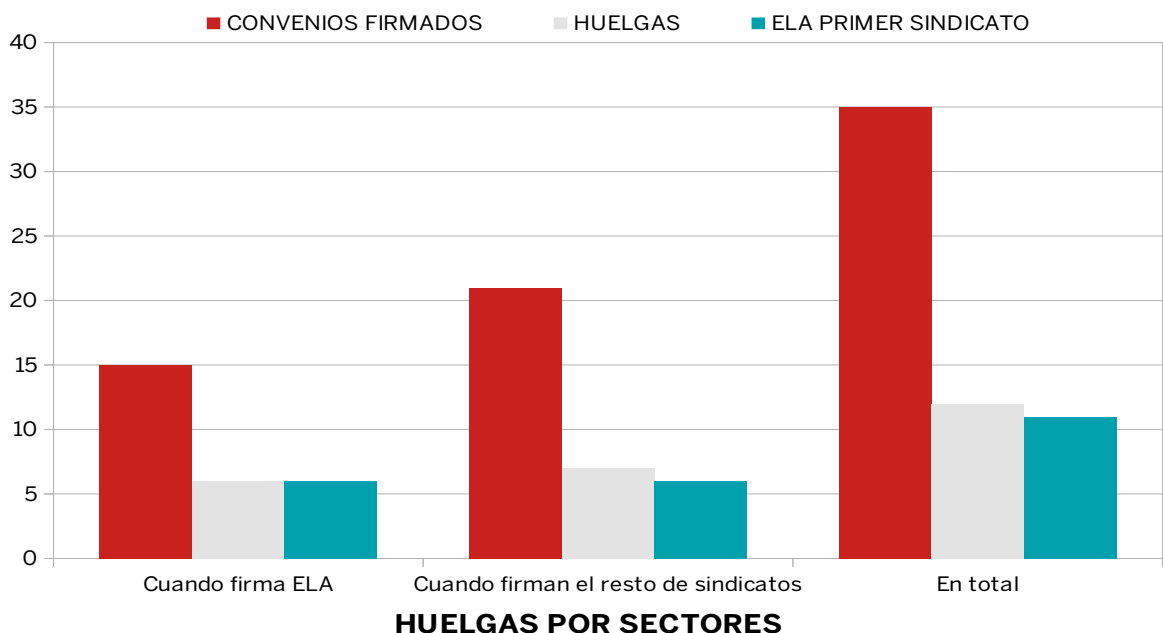


**CONVENIOS CON ULTRAATIVIDA INDEFINIDA**

- Por último, cabe destacar la ofensiva que varias patronales han puesto en marcha en 2024 para precarizar los contratos discontinuos a tiempo parcial. La ley solo permite autorizar estas contrataciones a través de un convenio sectorial. La patronal quiere hacer aún más precario un contrato ya de por sí precario. Este permiso puede tener sentido para poder acceder a la prestación por desempleo en algún sector concreto y en condiciones muy concretas. En otras situaciones no tiene sentido. Para ELA ha sido especialmente denunciante que otros sindicatos hayan dado pie a este tipo de contratos sin ningún problema ni límite a las propuestas de las patronales.

### 2.4. Conflictos sectoriales

- En los convenios sectoriales firmados en 2024 se han registrado 13 huelgas, es decir, la huelga ha sido necesaria para llegar a acuerdos en más de un tercio de los sectores. Y en otros casos las huelgas no se han hecho, pero plantear esta posibilidad ha sido imprescindible para que la patronal acepte los sindicatos mínimos exigidos por los sindicatos. En 12 de los 13 sectores que han secundado la huelga, ELA era notablemente el primer sindicato y en el otro, en las oficinas de Navarra, los otros sindicatos también convocaron la huelga provocados por un grupo de trabajadores y trabajadoras. Es decir, sin ELA no hay huelga en los sectores y, aunque ELA no haya firmado los convenios, las huelgas impulsadas por ELA han hecho moverse a la patronal, que ha tenido que poner sobre la mesa contenidos suficientes para otros sindicatos. Si en las negociaciones sectoriales las y los trabajadores también tienen intención de luchar por sus condiciones laborales, el único referente es ELA.



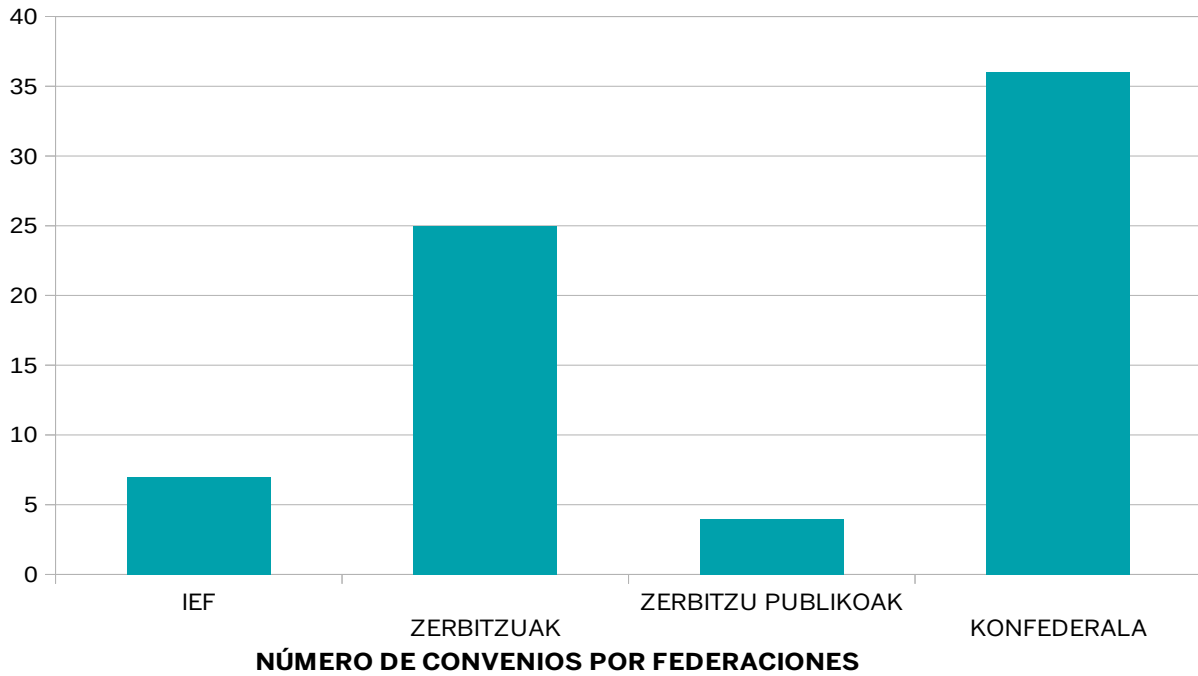
2. En varios casos la militancia de ELA estaba dispuesta a convocar más huelgas y por eso no firmamos el convenio, porque se podían conseguir condiciones aún mejores presionando a la patronal. También en estos casos la eficacia de ELA ha traído los contenidos a las mesas de negociación pero la actitud parásita de otros sindicatos ha evitado que se hayan conseguido mejores victorias.
3. En 2024 hay que mencionar que, aunque todavía no hay convenios consensuados, en Artes Gráficas de Bizkaia se ha desatado una potente dinámica de huelga; que hicimos nuevas huelgas para ganar el derecho a la negociación en el sector público de la CAV; que en la educación pública de Navarra se han hecho huelgas superando el veto de LAB; que ha habido huelgas en el sector de distribución de alimentos de Bizkaia, o que hemos hecho huelgas fuertes en el sector del comercio textil de la CAV para que el convenio estatal no se aplique aquí.

### **3. EVALUACIÓN DE CENTROS DE TRABAJO**

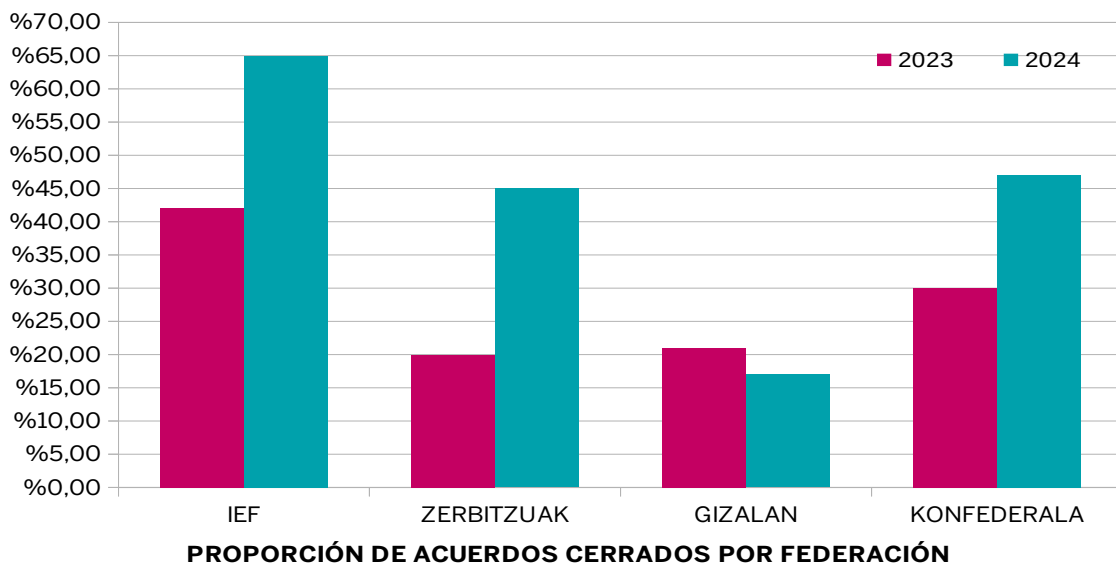
1. En 2024 ELA ha participado en 596 negociaciones, 144 menos que en 2023. En algunos de los nuevos ámbitos que teníamos previsto abrir, finalmente hemos renunciado a negociar y hemos conseguido actualizar los convenios en varias negociaciones aplazadas, por lo que hemos reducido de forma importante el número de negociaciones respecto a 2023.

#### **3.1. Acuerdos firmados**

1. ELA ha firmado 225 de los 596 convenios a negociar, 158 en Industria, 36 en Servicios y 31 en Gizalan. En los centros de trabajo con representación de ELA, los otros sindicatos han firmado 44 convenios sin ELA. Es decir, hemos cerrado convenio en 269 centros en los que ELA tiene representación a lo largo del año 2024, concretamente en el 45,13% de los centros con negociación. En 2023 acordamos 171 convenios de empresa que supusieron el 31% del total de convenios a negociar. Esto demuestra que los datos de este año han traído una actualización de la negociación.

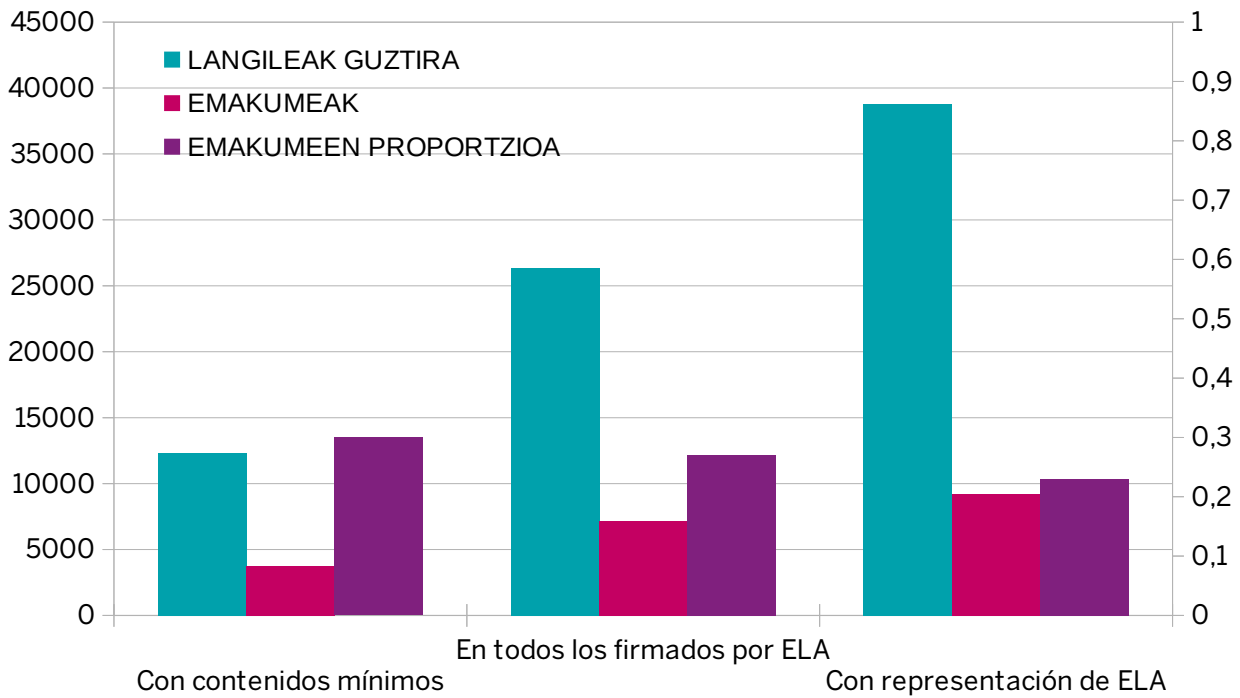


2. La situación más preocupante, como explicaremos a continuación, la tenemos en Gizalan-Sector Público. El número de actualizaciones en Zerbitzuak puede resultar preocupante, pero en gran medida se trata de aperturas de espacios que, de no conseguirse, damos por finalizadas. En el caso de Gizalan, no estamos dando la vuelta al retraso de una década en los ayuntamientos, aunque en este momento ya tenemos en marcha la planificación para revertir esa situación. En sentido contrario, debemos destacar el dato positivo de Industria, que el año pasado cerró el 42% de los convenios a negociar y este año el 65%, lo que ha incrementado mucho el número de convenios actualizados.





- Los convenios que ha firmado ELA han dado cobertura a 26.364 personas. Cabe mencionar que para 12.296 han ganado todos los contenidos importantes que nos gustaría obtener de una buena negociación (incrementos salariales por encima del IPC, garantías de aplicación, medidas eficaces para hacer frente a la precariedad y reducción de jornada).



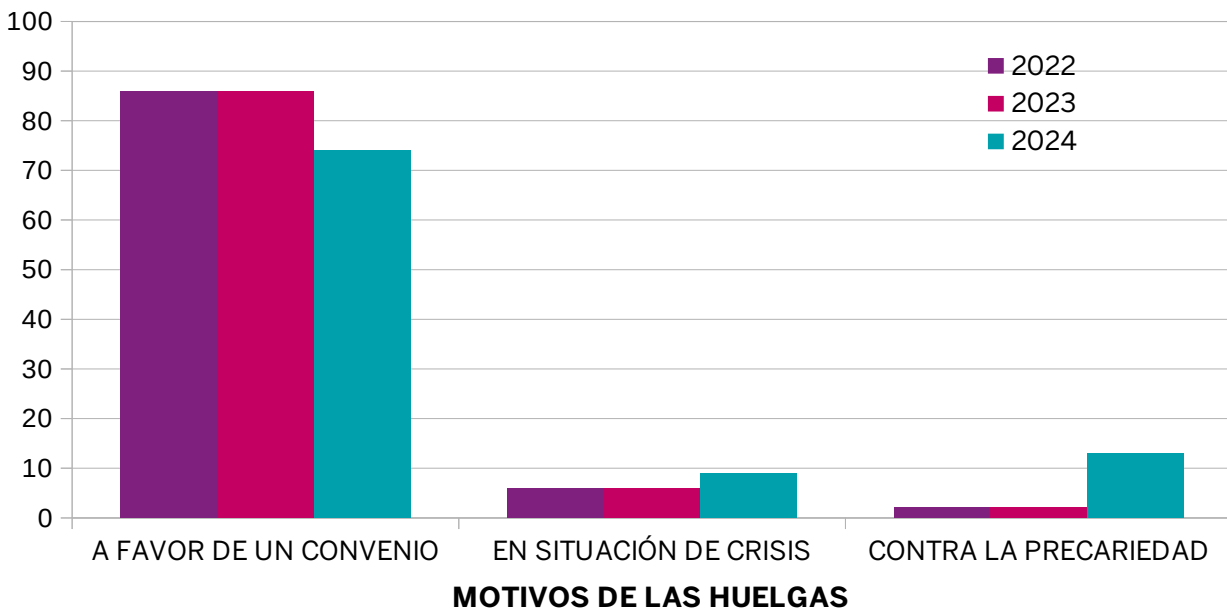
**TRABAJADORES/AS CON ACUERDO**

- En los casos en los que ELA no ha firmado los acuerdos han afectado a 12.000 trabajadores y trabajadoras. Es decir, ELA ha conseguido un mayor impacto en los convenios de las empresas pequeñas y no se ha quedado a gusto con las ofertas realizadas en las empresas más grandes.
- Asimismo, tal y como profundizaremos a continuación, hemos garantizado adecuadamente nuestros contenidos más relevantes, especialmente en Zerbitzuak y Gizalan, con mayor dificultad en el caso de la Federación de Industria. En consecuencia, en proporción más mujeres han alcanzado un convenio con todos los contenidos deseados por ELA.
- No obstante, en los acuerdos cerrados por convenio de empresa solo una de cada cinco personas trabajadoras ha sido mujer. Teniendo en cuenta que los convenios de empresa se negocian especialmente en el ámbito industrial, esto puede ser natural, pero teniendo en cuenta que todavía hay muchas mujeres sin la cobertura de un convenio por medio de

convenios sectoriales, a través de dinámicas empresariales no hemos sido capaces de darle la vuelta

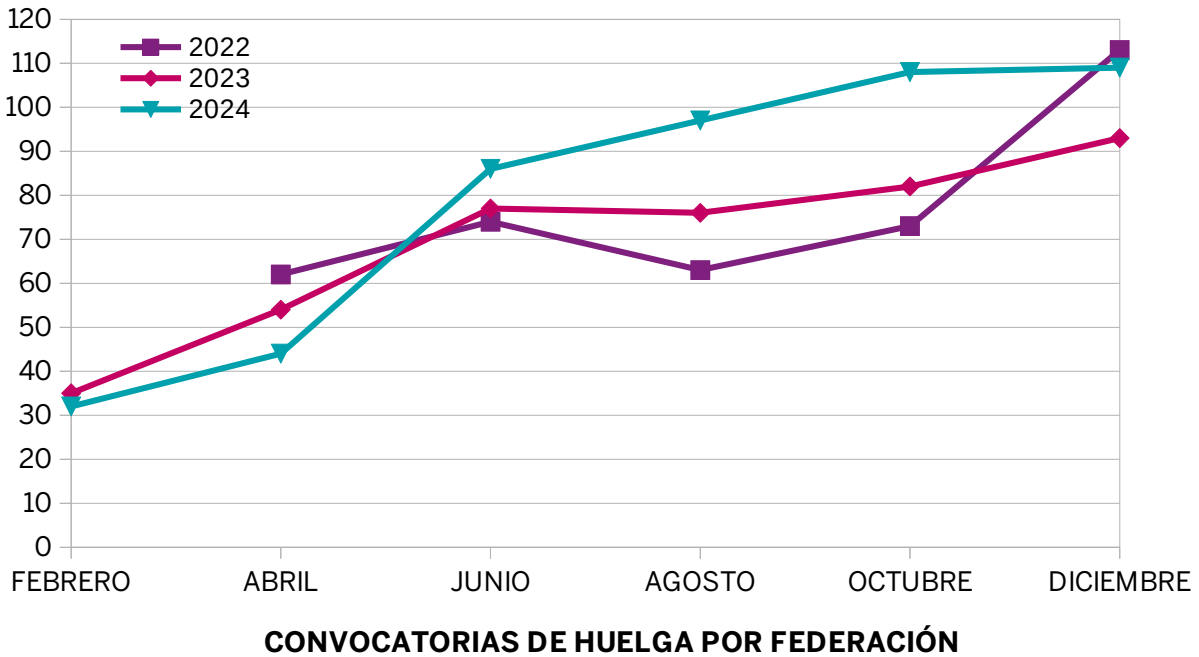
### 3.3. Conflictos en centros de trabajo

1. Según nuestro registro interno hemos vuelto a trasladar el número de huelgas en centros de trabajo a las cifras de 2022, el mayor número desde que disponemos de registros. En 2024 convocamos 113 huelgas en centros de trabajo.
2. Las razones de las huelgas han experimentado un pequeño cambio. Por un lado, es muy satisfactorio que las huelgas para hacer frente a la precariedad se hayan incrementado en un 400%. Y es preocupante que haya crecido también la necesidad de hacer frente a situaciones de crisis; aunque todavía no son muchas, la evolución es preocupante y hemos empezado el año 2025 con malas noticias (como BSH o Guardian)



3. En situaciones de crisis está siendo muy preocupante la actitud de otros sindicatos. Las grandes empresas multinacionales están siendo obligadas por ley a comunicar los cierres con 6 meses de antelación. Los demás sindicatos están apostando por mantener la producción de las empresas con normalidad hasta el último día, en lugar de actuar contra los cierres en un plazo de 6 meses. ELA pone todos sus medios y su firme voluntad al servicio de las plantillas y en contra de los despidos, y mientras las y los trabajadores mantengan su disposición a la lucha, no deja de luchar. En los últimos meses estamos teniendo la experiencia contraria con los demás sindicatos, que son los que incitan a las y los trabajadores a llegar a acuerdos dando por buenos los despidos.

- Es evidente la diferencia de los instrumentos de lucha de unos y otros sindicatos, el hecho de que sean dueños o no de una potente Caja de Resistencia o de un equipo de alta capacidad técnica. ELA tiene esos instrumentos porque ha hecho una apuesta política firme, y los otros sindicatos no tienen esos instrumentos.



## 4. CONCLUSIONES GENERALES

- 2024 ha sido una continuación del año 2023 de cara a la cobertura por convenio de las y los trabajadores. Se han firmado 36 convenios sectoriales y ELA ha firmado 225 convenios de empresa. Según datos del Consejo de Relaciones Laborales y del Ministerio de Trabajo, los convenios de 532.500 personas están actualizados, la cifra más elevada desde 2013, con un crecimiento del 193%. Sin embargo, una parte importante de la negociación sigue aún bloqueada, especialmente en algunos sectores feminizados. Asimismo, ELA está preocupada porque los principales colectivos que no tienen ninguna cobertura de los convenios colectivos son muy feminizados, como son las trabajadoras del hogar y las trabajadoras de las pequeñas clínicas. Esta mejora está íntimamente ligada al fuerte ciclo de huelgas de los últimos años.
- ELA ha firmado 15 convenios sectoriales, que son los que mejor contenido tienen. Los salarios más altos son los de los convenios firmados por ELA, pero la diferencia que

teníamos con otros sindicatos en años anteriores se ha reducido a medida que ha disminuído la inflación, por lo que es importante que ELA establezca una subida fija del salario mínimo en los convenios. Asimismo, en todos los convenios sectoriales firmados por ELA se han pactado garantías para su aplicación; en el 86% se ha garantizado plenamente la capacidad adquisitiva, y en el 70% de los convenios se han acordado medidas eficaces para reducir la precariedad. En todos los parámetros los convenios firmados por ELA han sido sensiblemente mejores.

3. A nivel sectorial, sólo se han producido huelgas en sectores en los que ELA ha sido mayoritaria, y ELA es el principal activo para dinamizar los convenios sectoriales.
4. A nivel empresarial ELA firmó 225 convenios 2024. La firma de más convenios, tanto en sectores como en centros de trabajo, también ha afectado a menos personas trabajadoras. Asimismo, los convenios suscritos por ELA han afectado proporcionalmente a un mayor número de mujeres y, sin embargo, no hemos reducido significativamente la brecha que sufren las mujeres en la cobertura de los convenios.
5. La reducción de jornada se está reforzando en la agenda y de cara al salario mínimo cabe señalar que el salario mínimo de 19.600 euros ha sido superado de forma generalizada en los convenios.
6. En relación con la campaña de precariedad hemos mejorado sustancialmente la preparación de la negociación de 2025, especialmente en los convenios sectoriales. Sin embargo, tenemos mucho que mejorar, pero estas mejoras están muy focalizadas en determinados ámbitos de responsabilidad. Asimismo, en 2024 hemos realizado varias pruebas piloto para modificar la formación de los convenios de cara a la equidad de género y hemos concluido que han supuesto una mejora importante.

## 2024an ARGITARATU DIREN EDO 2024an SINATU DIREN HITZARMENAK

ARABA	ELA ORDEZ	SINATZAILEAK				LANGILE KOPURUA	EMAKUMEAK	GREBA EGINA?	2023 IGOERA
		ELA	LAB	CCOO	UGT				
Salgaien garraioa	%33	EZ	EZ	EZ	BAI	1832	387	BAI	3,1
Ez-gaitasuna duten pertsonen artapena	%59	BAI	BAI	BAI	EZ	109	81	EZ	4,1
Elikagaien merkataritza	%30	EZ	EZ	BAI	BAI	2167	1369	EZ	3,5
Ehungintzaren merkataritza	%90	BAI	EZ	EZ	EZ	801	709	BAI	4,2
Aisialdia	%40	BAI	BAI	BAI	EZ	300	200	BAI	3,1
Gozogintza	%0	EZ	EZ	BAI	EZ	227	101	EZ	3
Eraikuntza	%26	EZ	EZ	BAI	BAI	2515	330	EZ	2

BIZKAIA	ELA ORDEZ	SINATZAILEAK				LANGILE KOPURUA	EMAKUMEAK	GREBA EGINA?	2023 IGOERA
		ELA	LAB	CCOO	UGT				
Gasolindegia	%25	EZ	EZ	BAI	EZ	750	450	EZ	2
Elikagaien merkataritza	%38	BAI	EZ	BAI	BAI	4769	3517	EZ	3,1
Gozogintza	%39	EZ	EZ	BAI	BAI	517	215	EZ	3,1
Fruten biltegiatzea	%90	BAI	EZ	EZ	BAI	398	201	BAI	3,1
Gozotegiak eta pasteleriak	%39	EZ	EZ	BAI	BAI	517	215	EZ	5,6
Zapata eta larrugintzaren merkataritza	%54	BAI	EZ	EZ	EZ	1000	700	BAI	19,3
Kirol kudeaketa	%49	EZ	BAI	BAI	BAI	2000	1000	BAI	2,7
Esku-Hartze Soziala	%40	EZ	BAI	BAI	EZ	3500	2450	BAI	4

GIPUZKOA	ELA ORDEZ	SINATZAILEAK				LANGILE KOPURUA	EMAKUMEAK	GREBA EGINA?	2023 IGOERA
		ELA	LAB	CCOO	UGT				
Liburutegiak	%20	EZ	BAI	EZ	EZ	98	74	EZ	4,05
Esku-hartze Soziala	%45	EZ	BAI	BAI	EZ	2000	1600	EZ	5,2
Kale Garbiketa	%60	BAI	EZ	BAI	BAI	1329	300	EZ	3,9
Garbikuntza	%55	BAI	EZ	EZ	EZ	6908	5283	BAI	3
Okindegiak	%45	BAI	EZ	EZ	BAI	950	500	EZ	3,1
OTA	%40	EZ	EZ	BAI	BAI	100	50	BAI	4
Bidaiarien garraioa	%30	EZ	BAI	BAI	BAI	1495	400	BAI	3,1
Metalaren merkataritza	%59	BAI	BAI	BAI	BAI	6822	2402	EZ	3,1
Sorosleak	%86	BAI	BAI	BAI	EZ	195	45	ez	2,78
Egurgintza	%25	EZ	BAI	BAI	EZ	918	167	ez	3,1

EAE	ELA ORDEZ	SINATZAILEAK				LANGILE KOPURUA	EMAKUMEAK	GREBA EGINA?	2023 IGOERA
		ELA	LAB	CCOO	UGT				
Osakidetza Garbikuntza	%40	EZ	BAI	BAI	BAI	2570	2124	BAI	2,5
Anbulantziak	%40	BAI	EZ	BAI	BAI	1800	600	BAI	3,5

NAFARROA	ELA ORDEZ	SINATZAILEAK				LANGILE KOPURUA	EMAKUMEAK	GREBA EGINA?	2023 IGOERA
		ELA	LAB	CCOO	UGT				
Agropekuario	%15	EZ	BAI	BAI	BAI	500	250	EZ	3,5
Bulegoak	%23	EZ	EZ	BAI	BAI	2500	1250	BAI	4
Aisialdia	%25	EZ	EZ	BAI	EZ	600	400	EZ	3
Optiken merkataritza	%50	BAI	BAI	EZ	BAI	400	300	EZ	3,1
Metalaren merkataritza	%36	EZ	EZ	BAI	BAI	1000	500	EZ	3
Ehungintza	%33	EZ	EZ	BAI	EZ	750	600	EZ	3
Elikagaien industria	%40	BAI	EZ	EZ	BAI	1050	350	EZ	3,3
Garbikuntza	%25	EZ	BAI	bai	EZ	6400	5300	EZ	4,1
Egurgintza	%35	BAI	BAI	bai	BAI	900	75	EZ	2,9







[www.ela.eus](http://www.ela.eus)

**ELA**  
**EUSKAL SINDIKATUA**