

EVALUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DE 2023



www.ela.eus

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

ÍNDICE

Introducción
4

Datos generales
4

Evaluación de los sectores
7

Evaluación de los centros de trabajo
13

Conclusiones generales
17

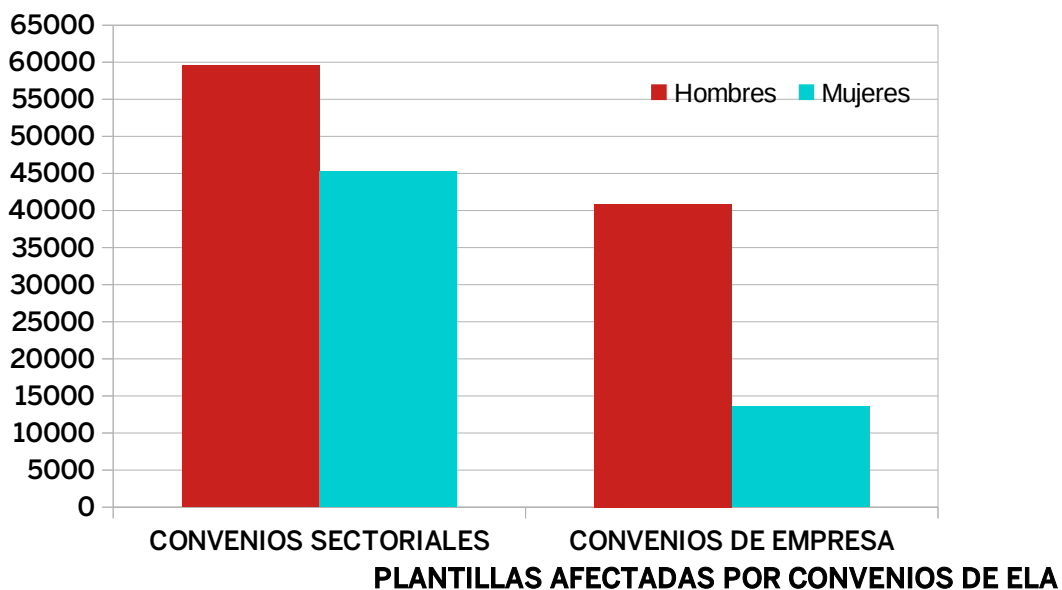
0. INTRODUCCIÓN

2023 ha sido un año muy interesante e intenso en la negociación colectiva. Tras una situación de bloqueo que ha durado largos años, hemos obetnido la actualización más alta de los dos últimos decenios. Esta actualización no ha sido homogénea y, como siempre, han sido las mujeres las más perjudicadas.

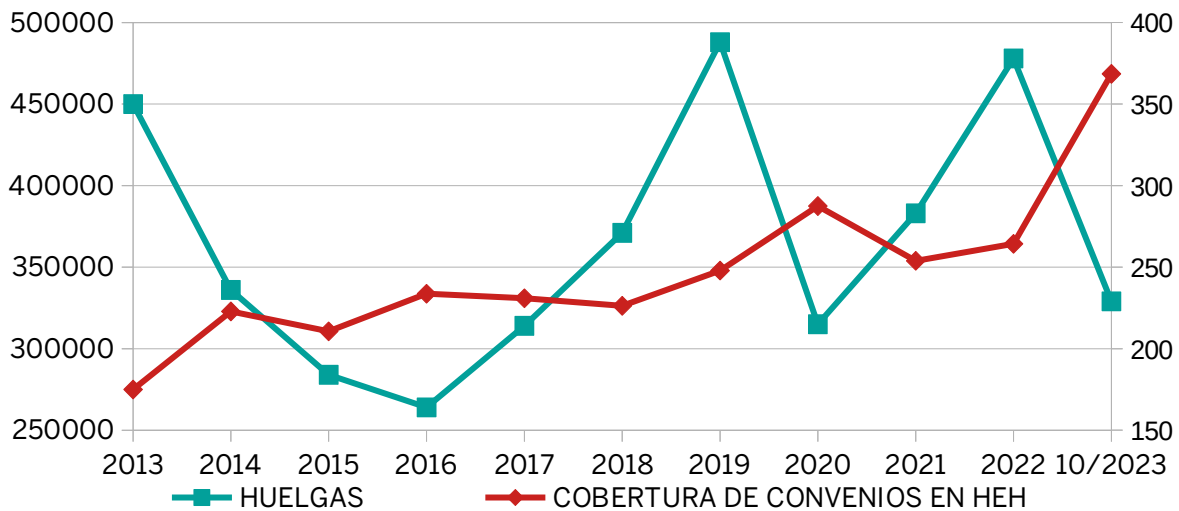
Los convenios se han actualizado con contenidos sustanciales, superando los de cualquier otro territorio del Estado español; sin embargo, no estamos totalmente satisfechos, porque el contexto económico y político nos exige actuar con más ambición.

Este informe recoge lo ocurrido, y trata de subrayar especialmente lo que hemos aprendido en este pasado año, para reproducir lo que estaba bien y corregir los aspectos negativos.

1. DATOS GENERALES



1. En 2023 la cobertura de los convenios firmados por ELA alcanzaba a 159.346 trabajadoras y trabajadores; 58.893 de ellas eran mujeres. En comparación con las dinámicas de años anteriores el cambio más significativo ha sido el aumento de convenios sectoriales: en los 15 que hemos firmado trabajan 104.844 personas, y de éstas 45.282 son mujeres; se trata del mayor número de convenios sectoriales que hemos firmado en los últimos 20 años.
2. En total se renovaron en 2023 convenios que afectaban a 300.000 trabajadoras y trabajadores. Teniendo en cuenta que los convenios firmados en 2022 daban cobertura a 120.000 personas, la cifra es impresionante, ya que casi triplica la del año anterior. No hemos podido sumar a estos datos las cifras relativas a los convenios de empresas en las que ELA carece de representación.
3. Esta reactivación de la negociación colectiva no podría entenderse sin tener en cuenta el incremento del número de huelgas que se había producido en los años 2022 y 2023. No es que haya variado la actitud de la patronal; solo cuando el número de conflictos ha aumentado hemos conseguido que tuviera voluntad de negociar. En los últimos 20 años ha habido una relación directa entre el número de huelgas y la actualización de convenios, y el hecho de que 2022 fuese el año más conflictivo en las dos últimas décadas ha provocado que en 2023 pudiésemos renovar tantos convenios.



HUELGAS Y COBERTURA DE CONVENIOS

4. En la actualización de convenios existe una notable brecha entre trabajadoras y trabajadores: Solo un tercio de las personas a las que se ha renovado el convenio son mujeres. En esa cifra influye mucho el que en 2023 se hayan renovado los convenios del Metal de Bizkaia y Gipuzkoa (sectores que emplean al mayor número de personas, ambos totalmente masculinizados). Sin embargo, aun teniendo en cuenta el peso del Metal, están pendientes de actualización varios convenios de sectores feminizados, y la gran mayoría de personas sin convenio son mujeres (empleadas del hogar y de clínicas pequeñas).
5. A pesar de que la brecha de género está generalizada, ha sido ELA el sindicato que ha dado cobertura a un mayor número de trabajadoras, tal como analizaremos a continuación. No obstante, no estamos satisfechos y debemos tomarnos esto como un desafío. Tenemos que poner el foco en la situación de diversos sectores feminizados, con centros de trabajo pequeños y dispersos; son sectores en los que la movilización y la huelga resultan difíciles y donde, en consecuencia, resulta muy complicado presionar para lograr convenios con contenidos adecuados.
6. En Hegoalde se han firmado en total 39 convenios sectoriales (aparecen listados al final); ELA ha firmado 15 de ellos; además, también ha alcanzado acuerdos en otros 171 centros de trabajo o empresas. Los convenios de empresa firmados por ELA en 2022 ofrecieron más cobertura que los convenios sectoriales. En 2023 hemos llegado a dar cobertura mediante convenios sectoriales al doble de trabajadores y trabajadoras.
7. El principal ámbito en el que el convenio está por renovar es la administración pública; hay en la CAPV y Navarra 150.000 personas cuyas condiciones de trabajo no se han acordado en los últimos 15 años. Las administraciones son las patronales más autoritarias, entre otras cuestiones porque tienen la posibilidad, vía decreto, de imponer

las condiciones de trabajo por la fuerza, y aprovechan esa posibilidad de modo sistemático. No obstante, en 2023, por primera vez desde 2010, se ha abierto la puerta para que en Hegoalde se decidan incrementos salariales y una política de empleo propia, con independencia de los presupuestos del Estado. Según lo acordado por el PNV con el PSOE se crearán sendas comisiones paritarias entre el Gobierno español y los ejecutivos de la CAPV y la Comunidad Foral para negociar el incremento salarial y la tasa de reposición. ELA sigue reivindicando que las decisiones se adopten en las mesas de negociación de aquí, pero esta es la primera vez desde 2010 que se pueden acordar las políticas de empleo público salvando los estrictos parámetros presupuestarios del Estado. Este cambio es fruto de las dos huelgas convocadas en el sector público de la CAPV. Para ELA resulta incomprensible el veto de LAB a las huelgas en Navarra, cuando en ambas comunidades se está viviendo la misma situación.

RESUMEN	ELA	LAB	CCOO	UGT	ESK	STEILAS	OTROS	TOTAL
CONVOCATORIAS HUELGA	196	82	51	24	19	3	25	278*
PROPORCIÓN	%70,5	%29,5	%18,35	%8,63	%6,83	%1,08		
DÍAS DE HUELGA CONVOCADOS	7743	1092	806	333	281	8	442	9614*
PROPORCIÓN	%80,54	%11,36	%8,38	%3,46	%2,92	%0,08	%4,6	
HUELGAS INDEFINIDAS	39	9	5	3	1	0	0	52
HUELGAS FEMINISTAS	41	19	17	4	3	1	5	60

Fuente: Gobierno Vasco * En una empresa o sector la huelga puede ser convocada por varios sindicatos

8. El año pasado decíamos que los IPCs altos habían complicado la actualización de los convenios porque la patronal no aceptaba el mantenimiento de la capacidad adquisitiva, pero también hicieron que la clase trabajadora se concienciase de su empobrecimiento y provocaron su enfado; por ello 2022 fue el año con el mayor número de huelguistas del último decenio. Gracias a esas huelgas hemos conseguido actualizar los convenios.
9. Según datos del Gobierno Vasco, ELA fue el sindicato que participó en más huelgas: estuvo en el 70% de ellas. ELA convocó el 70% de las huelgas y el 80% de las jornadas de huelga, esto es, ELA tiene una participación mucho mayor en las huelgas largas. Por ejemplo, LAB participó en casi un 30% de las huelgas convocadas, pero solo en el 11% de los días de huelga; esto indica que solo va a huelgas cortas y que, cuando la patronal no plantea ofertas adecuadas, no sostiene conflictos largos. Cuando la patronal bloquea la

negociación es imprescindible ser capaz de aguantar la capacidad de conflicto. El que ELA disponga de una Caja de Resistencia fuerte es necesario para sostener las huelgas; por ello hemos decidido reforzar de nuevo la Caja de Resistencia y aumentar en 2024 hasta los 1.389,15 € la indemnización básica mensual que perciben las personas en huelga. ELA es la única organización que tiene una herramienta tan fuerte para la lucha, y tener esa Caja tan potente está ligado a la opción del sindicato.

- 10. Asimismo, ELA fue convocante en 41 de las 60 huelgas en que hubo un número especialmente alto de trabajadoras. En consecuencia, ELA es el sindicato que desde el mundo del trabajo hace la principal aportación a las luchas feministas.

2. EVALUACIÓN DE LOS SECTORES

2.1. Convenios firmados

	NÚMERO DE CONVENIOS	NÚMERO DE TRABAJADORES-AS	PROPORCIÓN DE MUJERES
ARABA	6	9949	49,91%
BIZKAIA	7	71123	34,92%
GIPUZKOA	12	89641	34,11%
AUTONÓMICO	1	540	44,44%
TOTAL CAPV	26	164846	36,78%
NAVARRA	13	82350	27,47%
HEGOALDE	39	240810	34,16%

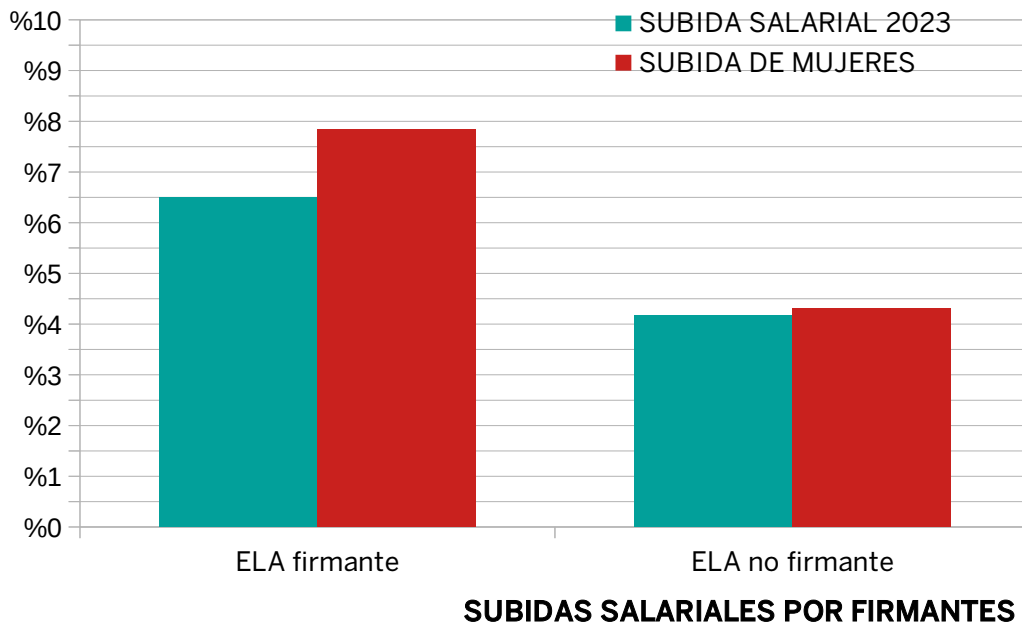
	NÚMERO DE CONVENIOS	NÚMERO DE TRABAJADORES-AS	PROPORCIÓN DE MUJERES
ELA	15	104844	43,19%
LAB	15	85194	37,97%
CCOO	29	179880	33,76%
UGT	31	228607	34,00%

1. En 2023 la negociación de convenios sectoriales ha registrado un aumento muy fuerte; si en 2022 se firmaron 21 convenios, en 2023 han sido 39. Además, algunos de ellos llevaban años sin renovar (como los de limpieza y hostelería de Gipuzkoa, o los de comercio textil y comercio general de Bizkaia).
2. ELA ha firmado el mayor número de convenios sectoriales del último decenio, concretamente 15, que afectan a 104.844 personas. Aunque en general los convenios de sectores masculinizados se han renovado en mayor proporción, la iniciativa de ELA ha respondido mejor a las necesidades de las trabajadoras, ya que de media ha tenido mayor repercusión que los demás sindicatos en los sectores femeninos.
3. CCOO y UGT han firmado casi todos los convenios en los que tenían opción de firmar; una vez más, han aceptado contenidos peores y han desactivado conflictos aun cuando no han llegado a hacer realidad sus reivindicaciones. En 2023 hay que denunciar especialmente la antidemocrática actuación de CCOO y UGT, que aun sin respaldo suficiente de las personas que trabajan en determinados sectores, han firmado 4 convenios sectoriales en minoría (Gestión Deportiva de Navarra, Asistencia Domiciliaria de Araba, Comercio del Metal de Araba y Distribución de Petróleo de Bizkaia). Además de que la firma de esos acuerdos no respondía a la voluntad de las trabajadoras y trabajadores, la patronal la ha aprovechado para imponer condiciones de trabajo peores, porque acuerda con el sindicato más barato algo que no podría imponer con la mayoría, desactivando de paso potenciales movilizaciones y huelgas.
4. Otro caso de actitud poco democrática ha sido el hecho de que LAB acordara con la patronal de Gestión Deportiva de Gipuzkoa la exclusión del convenio de las y los socorristas de playa, con el fin de menguar la representación de ELA (incluyendo a este colectivo ELA hubiera tenido mayoría absoluta) y poder acordar así un convenio barato.
5. De los 39 convenios firmados 10 correspondían al ámbito industrial, 5 a sectores sociosanitarios y otros 23, a servicios privados, y, además, por primera vez se firmó el convenio de artes escénicas. Sin embargo, el mayor número de trabajadoras y trabajadores que tendrán convenio pertenecen a sectores industriales (al acordarse el Metal de Bizkaia y Gipuzkoa) y, por tanto, ha tenido efecto en más hombres que mujeres. Dicho esto, tiene gran mérito que en 2023 se hayan actualizado convenios de servicios privados que llevaban años de bloqueo, así como la actualización de convenios del sector de cuidados. Suele ser difícil actualizar convenios que llevan años sin firmar, porque la patronal suele emplear la congelación salarial de dicho periodo como instrumento de chantaje.
6. Pese a que haya mejoras, debe preocuparnos la menor cobertura de los convenios que afectan a trabajadoras, por un lado porque se nos retrasan los convenios, con las complicaciones que supone actualizarlos con contenidos dignos, y por otro, porque los dos principales colectivos sin convenio alguno (trabajadoras del hogar y clínicas

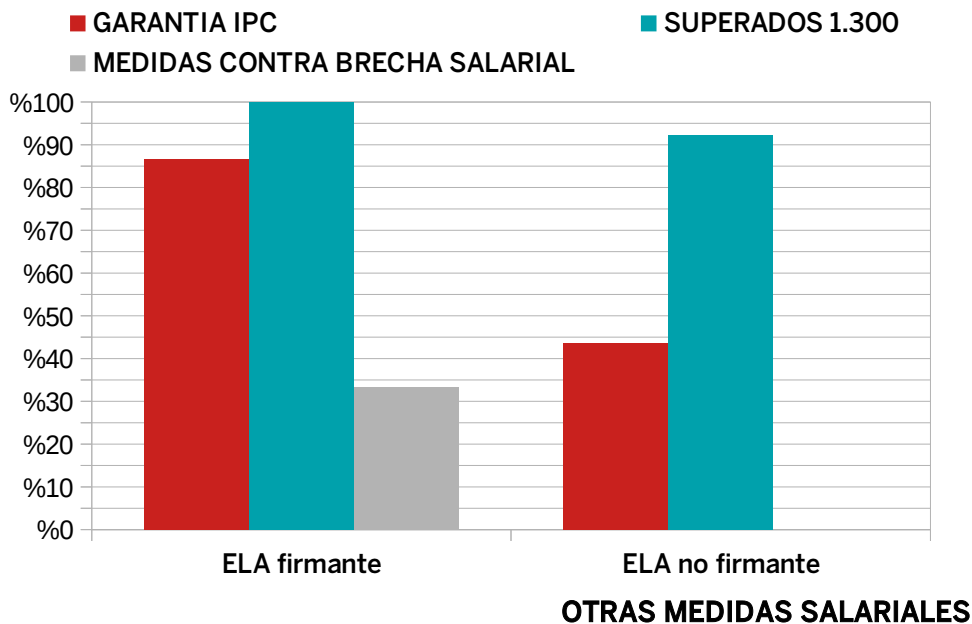
pequeñas) se corresponden con sectores en los que las mujeres son mayoría. Tenemos que trabajar la dinamización y la capacidad de ir a la huelga en esos sectores.

- 7. Entre los convenios sectoriales negociados en 2023 llama la atención, para ELA, lo ocurrido con el de limpieza de Osakidetza. LAB, CCOO, ESK y UGT firmaron un acuerdo el 12 de julio de 2023, pero a estas alturas el convenio no se ha publicado aún. Con la firma, los sindicatos citados neutralizaron el conflicto y la huelga, pero cuando han pasado más de seis meses todavía no hay un convenio que aplicar a las personas que trabajan en el sector.

2.2. Incremento salarial

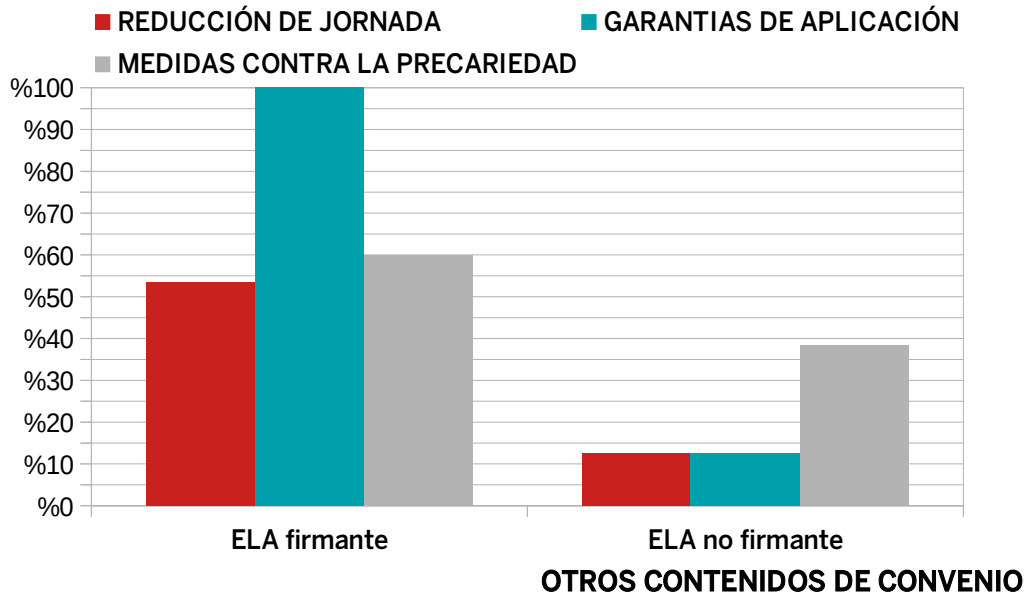


1. Existe una vinculación directa entre la participación de ELA y los incrementos salariales más altos. En la CAPV el incremento salarial medio fue del 5,76% en los convenios sectoriales de 2023, pero hay una enorme diferencia entre el 3,77% de Araba y el 6,33% de Gipuzkoa. En Navarra la subida salarial fue de un 4,57%.
2. Si se hace una lectura desde el punto de vista de género, la diferencia es aún más evidente. El incremento aplicado a las trabajadoras fue de un 6,75%, pero osciló entre el 3,97% de Araba y el 8,73% de Gipuzkoa.
3. El origen de estas diferencias estriba en la capacidad de incidir que tiene cada sindicato. ELA ha firmado el mayor número de acuerdos en Gipuzkoa -8 convenios-, y ello ha dado como fruto los resultados indicados. En los convenios firmados por ELA el incremento salarial medio fue del 6,50%, y el de las trabajadoras, del 7,84%. Esto quiere decir que en los dos principales parámetros analizados en cuanto al incremento salarial ELA impulsa muy al alza los resultados generales. En los convenios que ELA no ha firmado el incremento salarial fue del 4,17%, y el de las mujeres, de un 4,30%. Es la estrategia de ELA la que acarrea los incrementos salariales más altos, en especial en los sectores feminizados, esto es, los que tienen salarios de partida más bajos.



4. Para 2023 ELA se fijó como objetivo superar un salario mínimo mensual de 1.300 euros. Podemos afirmar que ese reto se ha alcanzado y que la meta para 2024 debe ser un salario de 1.400 euros. Asimismo, esto prueba que el salario mínimo aprobado en el Estado no vale para Hegoalde, porque aquí los convenios se acuerdan en otros parámetros. En general, entre los 39 convenios sectoriales firmados, únicamente en el comercio de alimentación de Araba, pastelerías de Gipuzkoa, comercio de ganadería de Navarra y ocio de Navarra se han negociado salarios inferiores a 1.300 euros.
5. Además, ELA ha conseguido en casi todos los casos incrementos salariales superiores al IPC durante la vigencia de los convenios. De los 15 convenios que ha firmado solo en 2 no está garantizado completamente un incremento equivalente al IPC. En los 24 convenios que no ha firmado, en cambio, solo en 10 se ha recogido una cláusula que garantice plenamente el mantenimiento del poder adquisitivo.
6. Por último, ELA trabaja para eliminar la brecha salarial en la negociación de los convenios; por ello busca incrementos salariales adicionales en los sectores feminizados, en especial en aquellos que tienen salarios muy bajos. Hay que subrayar especialmente el acuerdo que permite que en las residencias de la tercera edad de Bizkaia el incremento que se alcanzará durante la vigencia del convenio sea 4 puntos más alto que el IPC.

2.3. Otros contenidos



1. Igual que con los incrementos salariales, al analizar otros contenidos que resultan de gran importancia en la negociación de convenios podemos llegar a una conclusión parecida: En los convenios que firma ELA se obtienen mejores contenidos.
2. Se han eliminado en todos los convenios colectivos firmados por ELA los resortes que permiten a las empresas dejar de aplicar los convenios de modo unilateral. En los convenios no firmados por ELA esa garantía es totalmente marginal. Para ELA esta cuestión es fundamental, por un lado, porque el sindicato no acepta el poder que las últimas reformas laborales han otorgado a los empresarios y, por otro, porque asegurar la aplicación de un acuerdo es ineludible para firmarlo.
3. En cuanto a la reducción de jornada, en relación con la negociación de 2022 ELA ha dado un paso adelante, y en 8 de los 15 convenios firmados se recoge este capítulo. En solo 3 de los 24 convenios que ELA no ha firmado se contempla la reducción de las horas de trabajo.
4. Por otro lado, ELA se encuentra en plena campaña contra la precariedad, y quiere lograr que sea imprescindible en sus convenios un salario mínimo que parta de los 1.400 euros, incluir medidas para reducir las jornadas parciales no voluntarias, suprimir la eventualidad en todas sus modalidades y dar respuesta a las reivindicaciones relativas a las garantías en el ámbito de la salud laboral. Pues bien, en 9 de los 15 convenios firmados por ELA se han recogido medidas de este tipo. Esto quiere decir que en el 60% de los convenios suscritos por ELA se contemplan medidas para reducir la precariedad, mientras que en los acuerdos que no ha firmado la proporción baja al 38,40%.

5. Por último, entre los éxitos alcanzados en 2023 ELA quiere subrayar dos más:
1. Planes de Euskera: Por primera vez se contempla en dos convenios -Metal de Gipuzkoa y residencias de la tercera edad de Bizkaia- la obligación de negociar Planes de Euskera si el comité de empresa lo demanda. Lo extraño es que un logro de esta envergadura haya sido impulsado por ELA y solo se haya suscrito junto con UGT, sindicato que en otras circunstancias suele defender la vulneración de derechos lingüísticos de las personas vascohablantes.
 2. Derechos de las personas trans: En el Metal de Gipuzkoa se ha acordado que a las personas trans, desde el momento en que se lo comuniquen a la empresa, se les llamará con el nombre que elijan aquellas.
 3. Subrogación: en el Metal de Gipuzkoa se garantiza la subrogación de todo el personal del conjunto de subcontratas.

2.4. Conflictos sectoriales

EAE / CAPV	ELA	LAB	CCOO	UGT	ESK	STEILAS	OTROS	TOTAL
CONVOCATORIAS HUELGA	3	3	3	1	2	1	1	4*
PROPORCIÓN	%75,00	%75,00	%75	%25	%50	%25	%25	
DÍAS HUELGA CONVOCADOS	86	57	57	8	49	8	2	133*
PROPORCIÓN	%64,66	%42,86	%42,86	%6,02	%36,84	%6,02	%1,5	

* En un sector puede haber más de un sindicato convocante

ARABA	ELA	LAB	CCOO	UGT	ESK	STEILAS	OTROS	TOTAL
CONVOCATORIAS HUELGA	4	2	2	2	1	0	1	4*
PROPORCIÓN	%100	%50	%50	%50	%25	%0	%75	
DÍAS HUELGA CONVOCADOS	12	8	8	8	2	0	1	12*
PROPORCIÓN	%100	%66,66	%66,66	%66,66	%16,66	%0	%8,33	

* En un sector puede haber más de un sindicato convocante

GIPUZKOA	ELA	LAB	CCOO	UGT	ESK	STEILAS	OTROS	TOTAL
CONVOCATORIAS HUELGA	5	1	1	1	0	0	0	5*
PROPORCIÓN	%100	%20	%20	%20	%0	%0	%0	
DÍAS HUELGA CONVOCADOS	50	5	5	5	0	0	0	50*
PROPORCIÓN	%100	%10	%10	%10	%0	%0	%0	

* En un sector puede haber más de un sindicato convocante

BIZKAIA	ELA	LAB	CCOO	UGT	ESK	STEILAS	OTROS	TOTAL
CONVOCATORIAS HUELGA	10	7	7	3	3	0	0	17*
PROPORCIÓN	%58,82	%41,18	%41,18	%17,65	%17,65	%0	%0	
DÍAS HUELGA CONVOCADOS	151	48	53	14	27	0	0	203*
PROPORCIÓN	%74,38	%23,65	%26,11	%6,9	%13,3	%5,7	%1,27	

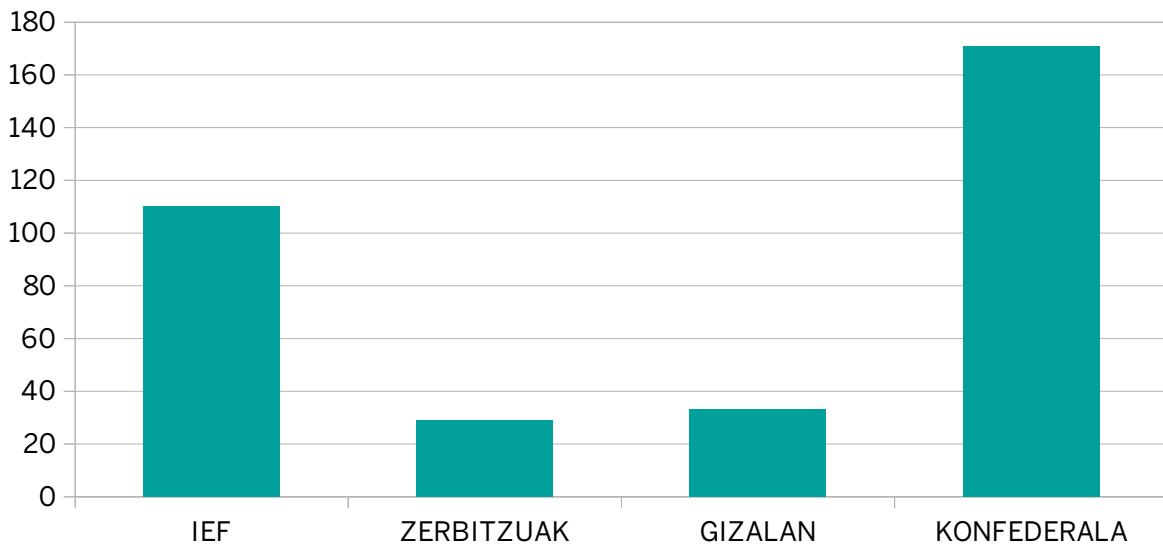
* En un sector puede haber más de un sindicato convocante

1. Tampoco en 2023 ha habido un solo sector con huelga en donde ELA no haya participado. En algunos casos ha habido más de una convocatoria y, normalmente, en estas situaciones ELA ha solido llamar a los paros en solitario, mientras que LAB, CCOO, UGT - y, en algunos casos, ESK- han lanzado sus convocatorias por su lado.
2. En varios sectores se han llevado a cabo huelgas convocadas en solitario por ELA; el resto de sindicatos han actuado en contra de las huelgas. La situación más llamativa es la de Gipuzkoa, donde en 4 de las 5 huelgas sectoriales convocadas ELA ha sido el único convocante. Y llama la atención especialmente el hecho de que algunos sindicatos actúen contra la huelga en algunos convenios y luego se nieguen a firmar convenios por considerar insuficientes sus contenidos (antes hemos demostrado la diferencia de calidad existente entre los convenios que firma ELA y los que firman el resto de organizaciones sindicales). En opinión de ELA en muchos sectores la estrategia de los demás sindicatos no se fija en función de los contenidos o de la actitud patronal, sino para marcar diferencias con ELA; esto se ha visto claramente cuando al convocar huelgas han dejado sola a ELA y a la hora de firmar han adoptado posiciones contrarias a la de este sindicato.

3. EN LOS CENTROS DE TRABAJO

1. En 2023 ELA ha participado en la negociación de 740 convenios de empresa. Esto supone un notable aumento en comparación con el año 2022, en concreto, de un 36,35%. El número de acuerdos negociados se ha incrementado sensiblemente, entre otras razones porque gran número de negociaciones que no se pudieron cerrar ese año culminaron en 2023: En 2022 casi 220 convenios se quedaron sin cerrar. Tal como veremos a continuación, uno de los grandes problemas con que nos encontramos en la negociación de empresa es este retraso.
2. El número de acuerdos negociados ha aumentado en casi todas las comarcales, aunque el mayor incremento se ha dado en Gasteiz, Urola/Kosta, Deba y Navarra.

3.1. Acuerdos firmados



ACUERDOS DE ELA POR FEDERACIONES

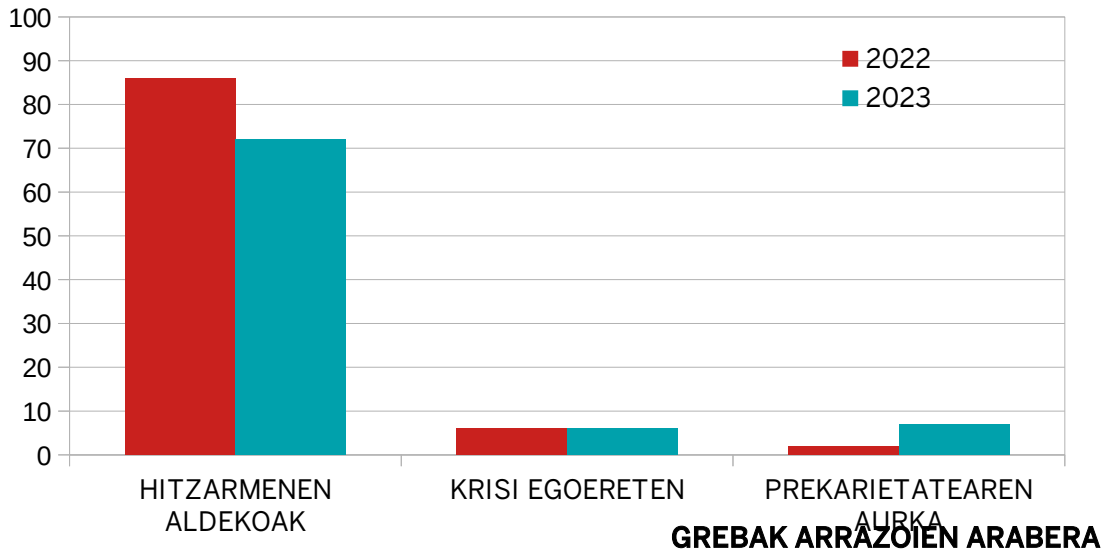
1. ELA ha firmado 171 de los 740 convenios a negociar, 110 en empresas industriales, 29 en servicios privados y 33 en servicios públicos. Además, se firmaron otros 28 convenios con presencia de ELA pero sin su respaldo.

2. Aunque los convenios que hemos firmado no son tantos, sí que afectan a un gran número de personas. En 2023 se actualizó el convenio de 51.279 trabajadoras y trabajadores de empresas en las que ELA tiene representación. La conclusión es clara: firmamos convenios sobre todo en empresas grandes, y la negociación en las pequeñas se ha demorado. Según el Consejo de Relaciones Laborales en octubre de 2023 había unas 66.000 personas a la espera de la renovación de su convenio de empresa.
3. Solo un tercio de los trabajadores afectados por convenios de empresa son mujeres. Esto puede parecer natural habida cuenta de que los convenios de empresa se negocian sobre todo en el sector industrial, pero también en los convenios sectoriales han sido más los hombres que han visto actualizadas sus condiciones.

3.2. Contenidos acordados

1. En principio, para que ELA tiene como objetivo firmar convenios con incrementos salariales superiores al IPC, debe haber garantías de aplicación y medidas contra la precariedad.
2. En la mitad de los convenios firmados por ELA en 2023 todas esas cuestiones quedaban garantizadas. No obstante, los acuerdos firmados por ELA garantizaron todos esos contenidos al 60,62% de las trabajadoras y trabajadores; esto significa que garantizamos mejor los mínimos en las empresas grandes que en las pequeñas.
3. Las mayores dificultades para garantizar esos mínimos surgen con la plena garantía del poder adquisitivo y, especialmente, cuando se trata de acordar medidas sustanciales contra la precariedad. El fuerte incremento del IPC ha provocado que las negociaciones se deslizaran completamente al capítulo salarial; en los casos en que no se han trabajado otros contenidos a la hora de preparar los convenios con las personas afectadas, cuando las empresas han planteado subidas salariales importantes ha resultado difícil que la gente respaldase otros objetivos y, en consecuencia, abrir la posibilidad de emprender conflictos.

3.4. Conflictos en los centros de trabajo



1. Según nuestro registro interno el número de huelgas ha bajado un 17,69% en 2023. 2022 fue un año peculiar y los conflictos sectoriales ayudaron a convocar huelgas también en las empresas, dado que existía un ambiente generalizado propicio a la huelga. Aun siendo un año especial, en 2022 deberían haberse convocado más huelgas de ámbito de empresa, teniendo en cuenta el número de negociaciones retrasadas.
2. Los motivos de las huelgas no han cambiado mucho, pero es satisfactorio que las huelgas contra la precariedad ganen peso, porque tenemos en marcha un plan de trabajo con ese objeto.
3. Igual que con los convenios sectoriales, ELA ha analizado los datos sobre huelgas de empresa proporcionados por el Gobierno Vasco. También a este respecto la conclusión es muy clara: ELA es, a gran distancia, el sindicato que más huelgas y más días de huelga convoca en todos los territorios. La diferencia con los demás sindicatos es especialmente notable en Gipuzkoa, donde ELA convocó el triple de huelgas y llevó a cabo cinco veces

más jornadas de huelga que LAB. La huelga es el eje de la negociación de ELA; por eso este sindicato dispone de una Caja de Resistencia de la que los demás carecen.

ARABA	ELA	LAB	CCOO	UGT	ESK	STEILAS	OTROS	TOTAL
CONVOCATORIAS HUELGA	34	13	6	3	5	0	3	49*
PROPORCIÓN	69,39 %	26,53%	12,24%	6,12%	10,20%	0,00%	6,12%	
DÍAS HUELGA CONVOCADOS	484	191	48	53	69	0	67	792*
PROPORCIÓN	61,11%	24,12%	6,06%	6,69%	8,71%	0,00%	8,46%	

* En una misma empresa puede haber más de un sindicato que convoque huelga

GIPUZKOA	ELA	LAB	CCOO	UGT	ESK	STEILAS	BESTEAK	GUZTIRA
CONVOCATORIAS HUELGA	43	14	4	1	2	0	3	58*
PROPORCIÓN	74,14%	24,14%	6,90%	1,72%	3,45%	0,00%	5,14%	
DÍAS HUELGA CONVOCADOS	1719	347	39	1	77	0	11	2122*
PROPORCIÓN	81,01%	16,35%	1,84%	0,05%	3,63%	0,00%	0,52%	

* En una misma empresa puede haber más de un sindicato que convoque huelga

BIZKAIA	ELA	LAB	CCOO	UGT	ESK	STEILAS	BESTEAK	GUZTIRA
CONVOCATORIAS HUELGA	97	43	30	13	6	2	18	141*
PROPORCIÓN	68,79%	30,50 %	21,28%	9,22%	4,26%	0,00%	12,77%	
DÍAS HUELGA CONVOCADOS	5263	436	596	244	57	43	361	6302*
PROPORCIÓN	83,51%	6,92%	9,46%	3,87%	0,90%	0,00%	7,73%	

* En una misma empresa puede haber más de un sindicato que convoque huelga

4. CONCLUSIONES GENERALES

1. 2023 ha sido un año de cambio, en especial porque se ha reactivado la negociación de ámbito sectorial y se han actualizado convenios que acumulaban muchos años de retraso. Sin embargo, gran parte de la negociación sigue bloqueada, sobre todo en determinados sectores feminizados. Al mismo tiempo, ELA muestra su preocupación porque los principales colectivos de trabajadoras sin cobertura alguna estén muy feminizados; nos referimos a las empleadas de hogar y a las trabajadoras de clínicas pequeñas.
2. El cambio habido en la negociación colectiva de 2023 ha tenido que ver con la dinámica de huelgas de los años 2022 y 2023. Estos han sido los ejercicios más conflictivos de los dos últimos decenios, y los conflictos habidos han hecho posible la actualización de los convenios. Si en 2022 se renovaron los convenios correspondientes a 120.000 personas, en 2023 han sido más de 300.000 trabajadoras y trabajadoras las que han visto actualizadas sus condiciones.
3. ELA ha firmado 15 convenios sectoriales, precisamente los que mejores contenidos tienen. En los convenios firmados por ELA el incremento salarial medio ha sido 2,33 puntos más alto; 3,54 puntos más alto en el caso de las mujeres. Asimismo, en todos los convenios sectoriales firmados por ELA se han acordado garantías de aplicación; en el 87% se ha garantizado completamente la capacidad adquisitiva de los próximos años, por mucho que suba el IPC, y en el 60% de los convenios se han negociado medidas eficaces para reducir la precariedad. En todos los parámetros los convenios firmados por ELA han sido sustancialmente mejores.
4. Esta mejora de ámbito sectorial ha sido posible porque ELA era, a su vez, el sindicato dispuesto a convocar más huelgas y las de más duración, en muchos casos en solitario, sobre todo en Gipuzkoa.
5. A nivel de empresa ELA firmó en 2023 171 convenios que afectan a 40.891 trabajadores (entre ellos, a 13.611 mujeres). En la mitad de estos convenios estaba totalmente garantizado el mantenimiento del poder adquisitivo, la inclusión de medidas contra la precariedad y la aplicación del convenio. En el resto de convenios ha habido mejoras parciales, pero no las que nos hubieran gustado. Aunque esta cifra es mejor que la lograda por otros sindicatos, debe mejorar.
6. Hemos conseguido que se empiece a insertar en la agenda la reducción de jornada y la brecha salarial, pero también en esta cuestión nos encontramos alejados del punto en que deberíamos estar.

CONVENIOS PUBLICADOS O FIRMADOS EN 2023

TERRITORIO	NOMBRE	REPR. ELA	FIRMANTES				NÚMERO TRAB.	MUJERES	HUBO HUELGA?	INCR. 2023
			ELA	LAB	CCOO	UGT				
ARABA	Intervención social	54,00%	SÍ	SÍ	SÍ	NO	982	797	SÍ	4,5
ARABA	Residencias para personas con discapacidad	59,00%	SÍ	SÍ	SÍ	NO	400	300	NO	4,5
ARABA	Industria y comercio vinícola	10,00%	NO	SÍ	SÍ	SÍ	2000	200	NO	2
ARABA	Asistencia domiciliaria	46,00%	NO	NO	SÍ	NO	1100	1000	NO	1
ARABA	Comercio Metal	50,00%	NO	NO	NO	SÍ	3300	1300	NO	4
ARABA	Comercio Alimentación	30,00%	NO	NO	SÍ	SÍ	2167	1369	NO	6

TERRITORIO	NOMBRE	REPR. ELA	FIRMANTES				NÚMERO TRAB.	MUJERES	HUBO HUELGA?	INCR. 2023
			ELA	LAB	CCOO	UGT				
BIZKAIA	Comercio en general	%60	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	6726	4708	SÍ	8
BIZKAIA	Comercio textil	%70	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	5505	4679	SÍ	12
BIZKAIA	Residencias 3ª edad	%64	SÍ	NO	NO	SÍ	6000	5500	SÍ	7,6
BIZKAIA	Asistencia domiciliaria	%32	NO	NO	SÍ	SÍ	1300	1290	SÍ	2,1
BIZKAIA	Transporte viajeros	%30	NO	NO	NO	SÍ	3500	500	NO	3,3
BIZKAIA	Metal	%40	NO	SÍ	SÍ	SÍ	42865	7715	SÍ	4
BIZKAIA	Distribución petróleo	%25	NO	NO	SÍ	NO	750	450	NO	4

TERRITORIO	NOMBRE	REPR. ELA	FIRMANTES				NÚMERO TRAB.	MUJERES	HUBO HUELGA?	INCR. 2023
			ELA	LAB	CCOO	UGT				
GIPUZKOA	Metal	%47	SÍ	NO	NO	SÍ	48614	8264	NO	5
GIPUZKOA	Hostelería	%65	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	18000	9360	NO	12
GIPUZKOA	Comercio textil	%60	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	2291	2026	SÍ	5
GIPUZKOA	Industria y comercio alimentación	%30	SÍ	NO	SÍ	SÍ	5670	3300	NO	4,9
GIPUZKOA	Transitarios	%68,75	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	465	175	NO	4
GIPUZKOA	Limpieza comisarías y juzgados	%100	SÍ	NO	NO	NO	43	40	SÍ	0
GIPUZKOA	Limpieza viaria	%60	SÍ	NO	NO	SÍ	1500	300	NO	3,5
GIPUZKOA	Limpieza	%55	SÍ	NO	NO	NO	6908	5283	SÍ	5,4
GIPUZKOA	Artes Gráficas	%42	NO	SÍ	NO	NO	1550	550	SÍ	4
GIPUZKOA	Pastelerías	%10	NO	SÍ	SÍ	SÍ	800	480	NO	5,7
GIPUZKOA	Mayoristas pescado	%20	NO	SÍ	SÍ	NO	470	100	NO	4
GIPUZKOA	Gestión Deportiva	%48	NO	SÍ	SÍ	SÍ	1400	700	NO	Incr. retrasado

TERRITORIO	NOMBRE	REPR. ELA	FIRMANTES				NÚMERO TRAB.	MUJERES	HUBO HUELGA?	INCR. 2023
			ELA	LAB	CCOO	UGT				

CAPV	Artes Escénicas	%41	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	540	260	NO	Primeras tablas
------	-----------------	-----	----	----	----	----	-----	-----	----	-----------------

TERRITORIO	NOMBRE	REPR. ELA	FIRMANTES				NÚMERO TRAB.	MUJERES	HUBO HUELGA?	INCR. 2023
			ELA	LAB	CCOO	UGT				
NAFARROA	Transporte viajeros	%30	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	1200	300	SÍ	10
NAFARROA	Reparación vehículos	%40	NO	NO	SÍ	SÍ	4500	225	NO	4
NAFARROA	Oficinas	%23	NO	NO	SÍ	SÍ	1000	500	SÍ	4
NAFARROA	Industria alimentación	%32	NO	NO	SÍ	SÍ	1050	350	NO	3
NAFARROA	Derivados cemento	%16	NO	NO	SÍ	SÍ	1000	200	NO	4
NAFARROA	Hostelería	%20	NO	NO	SÍ	SÍ	14214	7107	NO	4
NAFARROA	Comercio Metal	%36	NO	NO	SÍ	SÍ	2500	1000	NO	5
NAFARROA	Panaderías	%40	NO	NO	SÍ	SÍ	1200	480	NO	3
NAFARROA	Construcción	%25	NO	NO	SÍ	SÍ	11800	800	NO	3
NAFARROA	Comercio Ganadería	%50	NO	NO	NO	SÍ	1000	200	NO	4
NAFARROA	Metal	%30	NO	NO	SÍ	SÍ	34000	9860	NO	5,7
NAFARROA	Ocio	%20	NO	NO	SÍ	SÍ	1000	600	NO	7
NAFARROA	Gestión Deportiva	%30	NO	NO	SÍ	SÍ	1500	1000	SÍ	3



www.ela.eus

ELA
EUSKAL SINDIKATUA