

INFORME DE ACCIÓN SINDICAL

Balance del curso 2017/2018

Julio de 2018



www.lab.eus

ÍNDICE

Introducción	5
1. Renovación de la acción sindical para hacerla más eficaz	5
1.1 Apuesta por incrementar las luchas en los centros de trabajo	5
1.2. Más allá de la negociación colectiva, promoviendo luchas contra la precariedad	5
1.3. Sindicalismo para los nuevos colectivos de trabajadoras y trabajadores	7
1.4. Cómo y en función de qué parámetros desarrollar la nueva acción sindical	7
1.5. Modelos de lucha	8
1.6. Alianzas	8
2. Fase de confrontación en empresas y sectores	9
2.1. Luchas que hemos realizado y estamos realizando a nivel sectorial	9
2.2 Luchas que hemos realizado y estamos realizando a nivel de empresa	11
3. Lucha contra las distintas discriminaciones presentes en el mundo laboral	14
3.1 Lucha contra la discriminación hacia las mujeres	14
3.2. Luchas contra la LGTBI+ fobia	16
4. Salud laboral	16
4.1. Dinámica de las mutuas	16
4.2. Día de la salud de las mujeres	16
5. Euskara	16
6. Lucha a favor del Marco Vasco de Relaciones Laborales	
6.1. Acuerdo Interprofesional	17
6.2. M30. Jornada de movilización contra la Estatización.....	17
6.3. "Alarma Soziala", dinámica contra la Ley Macron	17
6.4. Ley de Contratación de Navarra	18
7. Conclusiones	18

Introducción

El principal reto de LAB en el presente curso se ha basado en incrementar las luchas y las huelgas en los centros de trabajo con el fin de cambiar la correlación de fuerzas respecto a la patronal y al poder político. El objetivo ha sido claro: hacer frente a la pobreza y precarización que sufrimos las y los trabajadores y acabar con ese proceso.

Hemos logrado activar de las luchas y las huelgas. Se ha dado un paso importante en ese sentido. Hemos renovado la acción sindical para ganar en eficacia, y eso ha tenido influencia en los siguientes ámbitos:

1. Renovar la acción sindical para hacerla más eficaz

1.1. Apuesta por incrementar las luchas en los centros de trabajo

Teniendo en cuenta la correlación de fuerzas existente a nivel sectorial, y en vista de las limitaciones para mover el escenario en dicho ámbito, hemos apostado por promover luchas en los centros de trabajo, partiendo de la situación y posibilidades que ofrece cada uno de ellos. Además de responder a la realidad de cada empresa, el objetivo no ha sido otro que influir en el espacio sectorial a través de esas luchas, dotando de fuerza a las y los trabajadores.

Hemos promovido numerosas luchas sectoriales y hemos logrado recuperar diversos convenios con contenidos defendidos por LAB. Entre otros:

Limpieza	Enseñanza pública
Gasolineras	Polideportivos
Construcción	Artes gráficas
Limpieza viaria	Papel
Administración local y foral	Alojamientos

Se ha producido una activación en la negociación colectiva sectorial, pero los contenidos logrados en este ámbito siguen sin responder a todas las situaciones de precariedad que se dan en los centros de trabajo. Estamos consiguiendo que los convenios sectoriales marquen los contenidos mínimos para todos los trabajadores y trabajadoras, pero dichos convenios tienen limitaciones para hacer frente a importantes focos de precariedad, por lo que siguen siendo necesarios acuerdos de empresa que hagan frente a la precariedad, a través de luchas que persigan dicho fin.

1.2. Más allá de la negociación colectiva, promoviendo luchas contra la precariedad

Pese a que la negociación colectiva continúa teniendo su peso, hemos activado la lucha de forma notable para superar sus limitaciones y hacer frente a las situaciones que se dan en los centros de trabajo.

En contra de la **estatalización**: se han abierto numerosas luchas y hemos logrado resultados. Por ejemplo:

Staples	Plus a sumar al salario del convenio
Transportes Alvarez / Azkar	Se ha abierto y acordado el ámbito propio de negociación Acuerdo en lo que respecta al salario
Carrefour Oiartzun	Se ha abierto el ámbito propio de negociación Mejora en las condiciones laborales
Seleкта	Se ha abierto el ámbito propio de negociación

En otros casos, seguimos en lucha, como en GS Hydro, etc.

Al margen de todo esto, hemos llevado a cabo diferentes luchas contra la precariedad, también con buenos resultados:

Artiach	Supresión de la doble escala salarial
Tren de Larrun	Mejora de los salarios
Ferroser Michelin Gasteiz	Acuerdo para equiparar salarios
USN Volkswagen	Subida lineal del salario, reducción de jornada, 100% en las Incapacidades Temporales
Clínica Asunción	Pasos en la equiparación y se ha recuperado el convenio laboral de empresa
Frutas Adarra	Días libres en domingos y festivos
UTE Aubide	Supresión de la doble escala salarial y no más subcontratación en los puestos estructurales

Y en otros casos, seguimos en lucha, como en Dia, Eustat, etc.

Al margen de esto, también hemos conseguido logros importantes en otros ámbitos. Estos ejemplos son una muestra de la lucha emprendida contra la precariedad, así como de los resultados cosechados:

Subcontratas del sector público. Mejora de las condiciones laborales.	Ley de Contratación de Nafarroa. Regulación de las condiciones laborales mínimas a aplicar a las y los trabajadores de las subcontratas
Euskara	- Gaska. 150 trabajadoras y trabajadores aprenderán euskara y el gasto lo asumirá la empresa - Tren de Larrun. Se pagará un plus por prestar servicio en euskara
Discriminación	Kelvion. Acuerdo para que la contratación se realice a través de Lanbide y la mitad sean mujeres
Salud laboral	Iruña Ferreteros. Traslado de las contingencias comunes a la Seguridad Social

1.3. Sindicalismo para los nuevos colectivos de trabajadoras y trabajadores

LAB ha decidido acercarse a los nuevos colectivos de trabajadoras y trabajadores y realizar para ellos una amplia oferta de acción sindical con objeto de que se sumen a la lucha. En el presente curso hemos tenido numerosas experiencias.

Diferentes colectivos existentes en los centros de trabajo. Trabajadoras y trabajadores subcontratados, contrataciones a través de ETT, trabajadoras y trabajadores en prácticas... la realidad de los centros de trabajo es cada vez más diversa. En LAB estamos entendiendo el concepto de empresa más allá de los esquemas clásicos, por lo que, partiendo de esa perspectiva, se han puesto en marcha luchas interesantes (Cemosa, cláusulas sociales, Club Natación Nafarroa etc.)

Con el mismo propósito, en el curso 2017/2018, hemos llevado a cabo tres iniciativas específicas para acercarnos a esos colectivos tan diversos: *Ekimen Ibiltaria*, *Ostiral Duinak* y *Bizi Egunak*. Estas dinámicas han servido para socializar la lucha contra la precariedad y hacer visibles situaciones concretas en pueblos y barrios. Han sido iniciativas útiles y han tenido una buena aceptación.

Se han desarrollado otras dinámicas dirigidas igualmente a colectivos precarios, que, en este caso, tienen menos posibilidades de organizarse y responder. De esta forma, les hemos querido dotar de solidaridad y respuesta mediante iniciativas tales como "Piztu Alarma" (Iruñerria) y "Alarma Soziala" (Ipar Euskal Herria), entre otras.

Han sido experiencias muy interesantes, tanto como las desarrolladas entre los colectivos que se sitúan fuera de los centros de trabajo comunes –trabajadoras y trabajadores del hogar, autónomos y autónomas, trabajadoras del sexo, vendedoras y vendedores ambulantes...–, a través de diversas tomas de contacto y acciones.

El ámbito laboral está cambiando, así como las condiciones laborales de las y los trabajadores. Entendemos el trabajo en toda su dimensión (productivo y reproductivo; diferentes colectivos, muy diversos), por lo que LAB está cambiando su visión, ampliando miras. Seguiremos profundizando en esa dirección.

1.4. Cómo y en función de que parámetros desarrollar la nueva acción sindical

LAB ha elaborado una "Guía de Acción Sindical" para desarrollar la renovada acción sindical y dar facilidades a sus militantes en ese sentido. La guía recoge criterios y soluciones contra la precariedad y propone los pasos a dar de cara a desarrollar la renovada acción sindical.

Se trata de una guía de referencia para la mayoría de las luchas contra la precariedad que se llevan a cabo en los centros de trabajo. Hemos realizado encuentros para presentar la guía en todas las comarcas y ahora, además de darla a conocer, nos corresponde desarrollarla.

En este curso, hemos organizado talleres para aprender a utilizar las herramientas de que disponemos en el sindicato con el fin de poner en marcha la renovada acción sindical en Hego Euskal Herria. Hemos respondido con la renovada acción sindical a situaciones reales, por medio de casos prácticos. Esos encuentros han sido útiles para, de camino al cambio, dejar a un lado las inercias del pasado.

1.5. Modelos de lucha

La renovada acción sindical trae consigo nuevos modelos de lucha. Pese a que a día de hoy todavía es evidente el peso de los modelos clásicos en el diseño de las movilizaciones, se han realizado propuestas innovadoras e intentos muy positivos de cara al futuro.

En cuanto a los modelos habituales, valoramos de forma muy positiva el resurgir de las huelgas. Han tenido presencia en la mayoría de las luchas emprendidas en este curso y su influencia en los resultados ha sido evidente.

1.6. Alianzas

Hemos desarrollado alianzas en diferentes ámbitos. Por una parte, en el ámbito sindical, con ELA principalmente. A principio de curso, tuvimos dinámicas conjuntas y amplias con el liderazgo de las federaciones (público y privado) y en industria se intentó lograr acuerdos al respecto.

Desde mitad de curso, se han incrementado las dificultades para acordar objetivos y reglas de juego comunes. Desde entonces, hemos decidido trabajar conjuntamente caso por caso, sin acuerdos generales.

Por otra parte, hemos profundizado en nuestra alianza con Ernai con el fin de hacer frente a la precariedad que sufren las y los jóvenes. Por un lado, hemos publicado "*Gazteria, lana eta prekarietatea. Gazte prekarietatearen argazki bat eta borrokarako proposamena*" ("Juventud, trabajo y precariedad. Una fotografía de la precariedad juvenil y una propuesta de lucha"). Por otro lado, aprovechando esa publicación, tenemos previsto realizar diferentes acciones junto a los grupos constituidos en las comarcas para luchar contra la precariedad juvenil.

Las alianzas con el movimiento feminista de Euskal Herria son también un pilar importante a la hora de desarrollar y poner en marcha nuestras líneas feministas en el sindicato. Además de marcos ya estables como Euskal Herriko Emakumeen Mundu Martxa en los que participamos activamente, el 8 de marzo hemos tenido la oportunidad de realizar un trabajo en común y de alianzas muy interesante y enriquecedor. Por otro lado, y a través del piquete feminista se están abriendo nuevas posibilidades de trabajo en alianza con el Movimiento Feminista y/o con grupos feministas en diferentes comarcas.

2. Fase de confrontación en empresas y sectores

Tal y como se ha citado anteriormente, el reto principal para este curso que se acaba era la activación y el incremento de las luchas, poniendo en marcha la renovada acción sindical, yendo más allá de la negociación colectiva, entendiendo los centros de trabajo como espacios de lucha, teniendo en cuenta las posibilidades y situaciones que ofrecen.

Hemos logrado profundizar en la activación y en la confrontación, solos o conjuntamente con otros sindicatos. La huelga ha tenido su importancia en las luchas llevadas a cabo a iniciativa propia.

Entre las y los trabajadores, se percibe un movimiento que puede traer consigo un cambio en la correlación de fuerzas. Eso ha deparado un pequeño cambio en la actitud de la patronal. Se han puesto en marcha algunas negociaciones, a pesar de que no se haya profundizado demasiado en los contenidos.

2.1. Luchas que hemos realizado y estamos realizando a nivel sectorial

(*) F. Sector feminizado.

Araba	(*)	Principal motivo	Situación del conflicto	Presencia de la huelga
Polideportivos		convenio	Cerrado	huelga
Ayuda domiciliaria	F	convenio	Abierto	huelga
Intervención social		convenio	Cerrado	huelga

Bizkaia		Principal motivo	Situación del conflicto	Presencia de la huelga
Gasolineras		convenio	Cerrado	
Limpieza	F	convenio	Cerrado	
Oficinas		convenio	Abierto	huelga
Metal		convenio	Abierto	
Conservas	F	convenio	Abierto	
Vinos y licores		convenio	Abierto	
Ayuda domiciliaria	F	convenio	Abierto	huelga
Intervención social		convenio	Abierto	paros
Residencias de mayores	F	Ratios	Abierto	

Gipuzkoa		Principal motivo	Situación del conflicto	Presencia de la huelga
Construcción		convenio	Cerrado	huelga (convocatoria)
Limpieza viaria		convenio	Cerrado	huelga (convocatoria)
Hostelería		convenio	Cerrado	huelga (convocatoria)
Textil	F	convenio	Cerrado	
Transporte de viajeros y viajeras		convenio	Cerrado	huelga (convocatoria)
Residencias de mayores	F	convenio / presupuestos	Abierto	

Nafarroa		Principal motivo	Situación del conflicto	Presencia de la huelga
Agropecuario		convenio	Cerrado	
Ley de contratación		precariedad	Cerrado	huelga (convocatoria)
Intervención social		convenio	Cerrado	

CAV		Principal motivo	Situación del conflicto	Presencia de la huelga
Enseñanza: educación especial		convenio	Cerrado	huelga
Enseñanza: cocinas y limpieza	F	convenio	Cerrado	huelga
Enseñanza: profesorado		convenio	Cerrado	huelga
Enseñanza: escuelas infantiles	F	convenio	Cerrado	huelga
Audiovisuales Acuerdo Marco de Audiovisuales		Blindaje precariedad	- Cerrado	
Ambulancias		convenio	Abierto	
Eustat	F	precariedad	Abierto	huelga
Lanbide		Modelo de servicio público	Abierto	huelga
Zuzenean	F	conciliación	Abierto	paros
Emergencias de Osakidetza		contratación	Abierto	
Administración foral y municipal		convenio	Abierto	huelga

2.2. Luchas que hemos realizado y seguimos realizando a nivel de empresa

Araba	(*)	Principal motivo	Situación del conflicto	Presencia de la huelga
Ferroser Michelín Gasteiz		precariedad	Cerrado	
Lidl Laudio	F	convenio	Cerrado	
Froneri		convenio	Cerrado	
Alestis		empleo	Cerrado	paros
BSH Gasteiz		empleo	Cerrado	paros
Tubos Reunidos		empleo	Cerrado	paros
Perfil en Frío		convenio	Cerrado	
Heraclio Founier		convenio + despidos	Cerrado	
Mercedes		discriminación	Cerrado	
Tubacex		convenio	Cerrado	paros
WEC		convenio	Cerrado	huelga
Olazabal		convenio	Abierto	huelga
Ayuntamiento de Gasteiz		convenio	Cerrado	huelga
APDEMA		convenio	Cerrado	huelga

Bizkaia		Principal motivo	Situación del conflicto	Presencia de la huelga
Prod. Tubulares		empleo	Cerrado	huelga
Vicinay		convenio	Cerrado	paros
GS Hydro		estatalización	Abierto	huelga
Dia	F	precariedad	Abierto	
Artiach		precariedad	Cerrado	
Stapples		estatalización	Cerrado	
Kelvion		convenio	Abierto	paros
Prácticos Santurtzi		convenio	Cerrado	
Limpieza de Diputación	F	convenio	Abierto	paros
Gasca	F	euskara	Cerrado	
H&M	F	empleo	Cerrado	huelga
Guggenheim		empleo	Cerrado	
CEL		empleo	Cerrado	huelga
Alesa		empleo	Cerrado	huelga
Negarra		empleo	Abierto	
Cemosa		empleo	Cerrado	huelga
Rothenberger		convenio	Cerrado	paros
Cables y Alambres		Salud laboral + acoso	Cerrado	
UTE Aubide		subrogación + discriminación	Cerrado	
Residencia Arroategi	F	precariedad	Abierto	paros

ST3 elkartea		empleo	Cerrado	huelga
Residencia de mayores Loramendi	F	recortes discriminación	Cerrado	
Aspace		convenio	Cerrado	
Gazteleku Algorta		despidos	Cerrado	

Gipuzkoa		Principal motivo	Situación del conflicto	Presencia de la huelga
Carrefour Oiartzun	F	estatalización	Cerrado	huelga
Alfa		empleo	Cerrado	huelga
Clínica Asunción	F	convenio	Cerrado	huelga
Frutas Adarra	F	días libres	Cerrado	
Gamesa Asteasu		despidos	Cerrado	huelga
Arcelor Bergara		empleo	Cerrado	
Fagor-Geyser		empleo	Cerrado	
Reiner		sanciones	Cerrado	
Michelín		despidos	Cerrado	
Astilleros Balenciaga		convenio	Cerrado	paros
GRI		convenio	Cerrado	
Fundación Matia	F	convenio	Cerrado	
Residencia mayores Pasaia	F	salarios	Cerrado	
SAPA		convenio	Cerrado	paros
Sammic		convenio	Abierto	paros
Industrias FER		convenio	Abierto	paros
Ferrosel Michelín (Lasarte)		empleo	Abierto	paros
Kelsen		precariedad	Cerrado	paros
Fudike		hitzarmena	Abierto	huelga
Arcelor Mittal Olaberria		convenio	Abierto	huelga
Rodisa		convenio	Cerrado	paros (convocatoria)
Haizelur		convenio	Cerrado	paros (convocatoria)
Roar		precariedad	Cerrado	
Geka		despidos	Cerrado	paros
CAF		cesión ilegal		
UBIS		precariedad	Cerrado	

Nafarroa		Principal motivo	Situación del conflicto	Presencia de la huelga
Selecta		estatalización	Cerrado	huelga
Transportes Álvarez		estatalización	Cerrado	
Azkar		estatalización	Cerrado	
ISN-Volkswagen		precariedad	Cerrado	huelga
Limpieza del Ayto. de Bera		reversión	Cerrado	
Iruña Ferreteros		salud laboral	Cerrado	
Club N. Pamplona		precariedad	Abierto	
Kayaba		despidos	Cerrado	
Triman		empleo	Cerrado	
Siemens Gamesa		convenio	Cerrado	
Volkswagen		discriminación	Cerrado	paros
Amavir Betelu	F	precariedad	Abierto	huelga
Sin Fronteras		persecución	Cerrado	
Gurerak CEE		despidos	Abierto	
Elkarkide CEE		despidos	Abierto	
Padre Meni	F	convenio	Abierto	
Xilema / ANNF		pliegos	Abierto	
Misericordia	F	convenio	Abierto	huelga
Tasubinsa CEE			Abierto	

Ipar Euskal Herria		Principal motivo	Situación del conflicto	Presencia de la huelga
Tren de Larrun		Precariedad +euskara+empleo	Abierto	huelga
Epidaure		Precariedad	Cerrado	huelga

El curso 2017/2018 en datos:

-Hemos emprendido 120 luchas.

-En 64 luchas se ha utilizado la huelga como herramienta. Una de cada dos luchas (%54) ha estado acompañada de huelga.

-26 luchas se han llevado a cabo en centros de trabajo de sectores feminizados. El 22% de las luchas se han dado en ámbitos feminizados.

-85 luchas han llegado a su término, con resultados. El 71% de las luchas se han saldado con balance positivo.

-Existen 35 luchas abiertas (%29).

-Se han llevado a cabo 33 luchas a nivel sectorial. 11 luchas en ámbitos feminizados. 15 luchas aún están vigentes. Se han llevado a cabo 20 luchas con la ayuda de la huelga.

-Se han llevado a cabo 87 luchas a nivel de empresa. 15 luchas en ámbitos feminizados. 20 luchas aún están vigentes. Se han llevado a cabo 44 luchas con la ayuda de la huelga.

3. Lucha contra las distintas discriminaciones presentes en el mundo laboral

3.1. Lucha contra la discriminación hacia las mujeres

a) 8 de marzo

Tomamos la decisión de que el 8 de marzo de este año teníamos que ir un paso más allá y así ha sido. Nos situamos ante una nueva era. Lo vivido el 8 de marzo es el resultado de un largo, complicado, pero a la vez fructífero camino. Hemos dejado claro que es posible y necesario actuar a favor del feminismo.

El trabajo realizado por muchas mujeres feministas durante años en el sindicato y en el mundo laboral, así como las decisiones adoptadas por LAB, han hecho posible que este sindicato se sumara a la convocatoria del 8 de marzo.

Aunque los paros no hayan dado los mismos frutos en todos los sectores, han servido de ayuda para que muchas mujeres pudieran salir a la calle. Las numerosas convocatorias realizadas facilitaron que las mujeres pudieran elegir cuándo y cómo salir a la calle.

La huelga ha evidenciado la falsa separación entre trabajo/empleo (trabajo productivo/trabajo reproductivo) y ha sido muy útil para hacer visible dónde y cómo nos situamos las mujeres en el mundo laboral a la vez que ha servido para mostrar cómo la falta de reparto de los trabajos de cuidados condicionan totalmente nuestras vidas y nuestra manera de estar en el mundo. Las reivindicaciones contra el sistema capitalista en el marco de la huelga feminista coincidían plenamente con las nuevas líneas de trabajo feministas abiertas en el sindicato.

El 8 de marzo ha logrado que LAB estreche aún más lazos en la alianza con el Movimiento Feminista de Euskal Herria.

b) Dinámica contra la brecha salarial

Se planteaban dos objetivos principales y se han conseguido los dos: sumar razones para la huelga del 8 de marzo y sacar a la palestra la problemática que padecemos en cuanto a la brecha salarial. Gracias al trabajo llevado a cabo la problemática de la brecha salarial ha tomado la dimensión política que le corresponde. Hemos interpelado a distintas organizaciones (Confebask, CEN, Gobierno Vasco, Parlamento...); presentándoles lo que hemos llamado medidas de transición hacia un nuevo modelo. Dentro del propio sindicato, hemos tenido la oportunidad de profundizar y trabajar en el tema.

A partir de ahora, la línea de trabajo que se abre con este tema será muy útil para la acción sindical ya que la brecha salarial entre mujeres y hombres es una de los factores que refleja muy bien las contradicciones del sistema capitalista.

Registramos en más de 284 entre empresas y administraciones públicas una solicitud para realizar un análisis de la brecha salarial en cada una de ellas y para que se propusieran medidas para acabar con ésta.

Las pocas respuestas recibidas nos dan una idea de la gravedad de la situación ante la que nos encontramos así como de la gran falta de interés que muestran las empresas, por lo que nos queda todavía mucho trabajo para poder revertir esta situación.

Entre las conclusiones, destacamos las siguientes:

- En la mayoría de las empresas de más de 250 empleadas y empleados no se han elaborado planes de igualdad.
- En los sectores con los sueldos más elevados (como en la industria) no hay medidas que faciliten el acceso a las mujeres, ni intención de tenerlas.
- En las empresas en las que se han implementado planes de igualdad tampoco ha habido grandes cambios. Los planes no se han evaluado o las medidas no se han puesto en marcha. Nos encontramos ante el fracaso de las políticas de planes de igualdad.
- Hoy día no hay datos suficientes para analizar la verdadera incidencia de la brecha salarial ni para tomar medidas al respecto, ya que no hay ni intención de análisis de esta realidad por parte de las empresas, ni voluntad política por parte de las instituciones.
- Las políticas de igualdad de los últimos 20 años no ha revertido la situación. La brecha salarial se ha cronificado. Siendo ésta un instrumento del sistema capitalista, no hay solución posible sin cambiar el propio sistema.

c) Piquete feminista

Ha quedado claro que el "piquete feminista" es un instrumento válido y eficaz para denunciar y hacer público conflictos laborales relacionados con el sexo-género y llevar a cabo su denuncia pública. Un instrumento creado para introducir la práctica feminista en la acción sindical y facilitar la acción directa que favorece las alianzas entre las mujeres trabajadoras y el Movimiento Feminista.

Este instrumento nos dota de la capacidad de acercarnos a los sectores que más lejos están del ámbito laboral formal y de denunciar la situación que padecen: trabajadoras y trabajadores de hogar, pequeño comercio, limpiadoras, mujeres que trabajan a solas... Asimismo, ofrece apoyo para que empresas en conflicto puedan impulsar sus propias iniciativas. La experiencia llevada a cabo este año en algunas comarcas nos confirma que es una práctica muy adecuada.

Seguimos con el debate/reflexión abierto junto con las dinamizadoras feministas para ir creando piquetes feministas y redes de mujeres en todas las comarcas y para seguir reflexionando sobre cuándo, cómo y para qué utilizarlos.

3.2. Lucha contra la LGTBI+ fobia

Hemos dado un nuevo paso para combatir la LGTBI+ fobia, con la renovación de la guía y el protocolo, dos instrumentos que persiguen el objetivo de garantizar la diversidad sexual en los centros de trabajo.

4. Salud laboral

4.1. Dinámicas de las mutuas

Durante este curso la dinámica sobre las mutuas se ha tratado a nivel confederal. Seguimos luchando para que las empresas traspasen las contingencias comunes y las profesionales de las mutuas a la seguridad social, tanto en el ámbito privado como en la administración pública. Como ejemplo de las prácticas llevadas a cabo este año, cabe destacar que en algunos convenios de industria se ha logrado incluir cláusulas sobre las mutuas. Así mismo la federación de servicios públicos ha conseguido que algunos ayuntamientos (Hernani, Iruñea) den luz verde al cambio solicitado.

Las malas prácticas de las mutuas (no reconocimiento del origen laboral, altas tempranas, tratamientos de choque...) han suscitado un goteo incesante de preocupaciones, problemas y denuncias en todas las federaciones.

4.2. Día de la salud de las mujeres

Desde LAB este año hemos planteado nuevas iniciativas en defensa de la salud de las mujeres, concretamente, para hacer visible la pérdida de salud que sufren las mujeres en el trabajo. Hemos querido evidenciar cómo muchos de los trabajos realizados por las mujeres afectan a la salud de las mismas. Muchas de las situaciones que vivimos en el mundo laboral ponen en riesgo nuestra salud, y ante este problema, es necesario tomar decisiones, así lo hemos querido demostrar.

5. Euskara

La experiencia piloto de Urola Kosta comienza a dar sus frutos. Pero además de esta iniciativa tenemos abiertas otras luchas específicas, como en los casos de Euskotren y Osakidetza.

Hemos contribuido en analizar, complementar y mejorar las líneas del sindicato con las siguientes propuestas: *Ekimen Ibiltaria*, la *Guía de Acción Sindical*, el Informe sobre Negociación Colectiva, las Elecciones Sindicales.

6. Lucha a favor del Marco Vasco de Relaciones Laborales

6.1. Acuerdo Interprofesional

Durante el curso pasado sellamos el Acuerdo Interprofesional en la CAV, con el fin de blindar los convenios vigentes de los ataques que puedan venir desde el ámbito estatal. Este año, una patronal estatal impugnó dicho acuerdo para dejar sin valor su aplicación y así, dar vía libre a la aplicación de los convenios estatales.

Respondimos en defensa del acuerdo y conseguimos la retirada de la impugnación, eso sí, con la amenaza por parte del denunciante de poder volver a hacerlo. El conflicto suscitado ha dejado aún más latente el peligro y la amenaza que supone el proceso de estatalización que han puesto en marcha. En este sentido, la jornada de paros y movilizaciones convocada para el 30 de mayo ha supuesto un punto de inflexión de mucho valor para dar a conocer, socializar y profundizar en el tema de la estatalización (véase siguiente punto).

En Navarra hicimos lo propio para alcanzar otro Acuerdo Interprofesional en diciembre del año pasado, pero no fue posible, por la oposición de CCOO y UGT (que se decantan por el ámbito estatal) y la CEN (que pretende seguir en la senda de la precarización y la estatalización). La lucha continúa en Navarra hasta alcanzar un acuerdo similar al de la CAV.

6.2. 30M, jornada de movilización en contra de la Estatalización

Tal y como mencionábamos en el apartado 6.1., en el contexto de la impugnación contra el Acuerdo Interprofesional hemos podido analizar más con mayor profundidad las consecuencias de la estatalización, proceso cuya extensión resulta cada vez más alarmante y que requiere una respuesta y una movilización general. Propuesta que, en este caso, se resolvió con un paro de dos horas, con un doble objetivo: movilizar a las y los trabajadores en contra de la estatalización y sensibilizar sobre la dimensión y la gravedad del ataque que estamos sufriendo en los centros de trabajo.

Gracias a la magnífica labor desempeñada por la militancia de LAB, en especial la realizada por las y los delegados, hemos dejado claro que se trata de una problemática de primer orden.

El 30M ha supuesto un punto de inflexión en la lucha contra la estatalización. De ahora en adelante, tendremos mejores condiciones en los centros de trabajo para poner en marcha la lucha contra la estatalización y consiguiente precarización, y reforzar la lucha a favor del Marco Vasco de Relaciones Laborales. Tendremos mejores condiciones para situar esta lucha en la agenda política y hacer nuestra aportación desde el mundo laboral a la lucha, junto con otros sectores, en contra de la involución general que se estamos viviendo.

6.3. "Alarma Soziala", dinámica contra la Ley Macron

En Ipar Euskal Herria no hay ámbito de negociación, y en la actualidad, casi todo se negocia en París, Burdeos o Pau. Está claro que todas las últimas reformas van en contra de los intereses de las y los trabajadores. La última,

la llamada "Ley Macron", va por el mismo camino. A través de acuerdos empresa a empresa puede desactivar los convenios vigentes. Un ámbito de negociación propio (CPL) haría posible el blindaje de los convenios existentes en la actualidad. Pero, aún y todo, esto no daría cobertura a todos los trabajadores y trabajadoras.

Con el objetivo de dar respuesta a esta situación hemos puesto en marcha la dinámica "Alarma Soziala". Se trata de un nuevo mecanismo de alarma y solidaridad. Si un empresario pretende impulsar un acuerdo menos favorable para las y los trabajadores, cualquiera puede encender la alarma y así, poner en marcha un protocolo que contempla dos fases: en la primera se apuesta por la negociación, y si el empresario no cambia de opinión, pasaríamos a una segunda fase, con iniciativas concretas en defensa de las y los trabajadores.

6.4. Ley de Contratación de Nafarroa

En Nafarroa hemos luchado para la creación de la ley que establezca las condiciones laborales que corresponden a las y los trabajadores subcontratados en el ámbito público. A consecuencia de esa lucha se ha conseguido la aprobación la Ley de Contratación de Navarra. Según recoge la ley, en los pliegos de contratación se han de recoger el convenio a aplicar a las y los trabajadores (prioridad para los y las de Nafarroa), la subrogación, el nivel de euskara, las medidas de salud laboral, la igualdad en la contratación... de esta forma, se ponen límites importantes a la precariedad en este ámbito.

El pasado año, intentamos desarrollar una ley similar en la CAV, pero el PNV no puso más que trabas y, hoy por hoy, la precariedad campa a sus anchas en las subcontratas de la administración pública de la CAV.

7. Conclusiones

A principio de curso, decidimos profundizar en el proceso de renovación de nuestra acción sindical con el fin de ser más eficaces a la hora de hacer frente al proceso de precarización-pobreza que sufren las y los trabajadores. Hemos comenzado a cambiar la acción sindical y, con ello, a ser más eficaces, tal y como lo demuestran las luchas iniciadas y los logros cosechados. Hemos promovido la apuesta en favor de la activación y la lucha de las y los trabajadores, utilizando la huelga como instrumento principal.

Todavía tenemos mucho trabajo por delante para hacer frente al modelo precario que nos quieren imponer la patronal y el poder político. Sin embargo, este curso nos ha demostrado que estamos en la buena dirección. Por lo tanto, seguiremos renovando y mejorando nuestra acción sindical en el próximo curso, siempre en favor de la activación y la lucha, puesto que no hay otro camino para defender los derechos de las y los trabajadores y para impulsar el Marco Vasco de Relaciones Laborales.