



INFORME DE ACCIÓN SINDICAL

2025/2026

Informe

LAB⁷
EUSKAL
SINDIKALISMO
ERALDATZAILEA

INTRODUCCIÓN

Euskal Herria constituye un espacio propio y dinámico para la organización y la lucha de la clase trabajadora. Los datos que recopilamos y analizamos año tras año ponen de manifiesto esa realidad: los conflictos surgen y se transforman; mientras unos se cierran y otros se abren, la lucha de la clase trabajadora continúa. La clase trabajadora ha demostrado que está dispuesta a defender sus derechos, y esas luchas van más allá del ámbito estrictamente laboral. De hecho, las y los trabajadores entienden que sus reivindicaciones no están vinculadas únicamente al empleo. La lucha por unos servicios públicos dignos, por el sistema de cuidados, el firme posicionamiento contra las guerras, la defensa de un salario mínimo propio, la lucha contra la precariedad y la defensa de los derechos sociales, incluido el derecho a la vivienda, se han convertido en ejes del movimiento de la clase trabajadora.

En ese contexto, una de las dinámicas más destacadas del curso 2025-2026 ha sido, sin duda, la lucha por un salario mínimo propio, dando continuidad al camino iniciado el curso anterior. Resulta fundamental disponer de un salario mínimo digno adaptado a la realidad propia para reducir las brechas salariales, disminuir la pobreza y la precariedad, y promover un reparto más justo de la riqueza. Por ello reivindicamos el derecho a decidir en Euskal Herria nuestro propio salario mínimo, ya que constituye una herramienta para garantizar unas condiciones de trabajo y de vida más dignas. Así lo reivindicamos en la huelga general del 17 de marzo de 2026, y esta reivindicación seguirá ocupando un lugar central en las luchas futuras.

Euskal Herria ha vuelto a demostrar durante este curso que está dispuesta a practicar la solidaridad internacionalista, como evidenciaron los paros y las movilizaciones masivas en apoyo al pueblo palestino. La denuncia del genocidio que Israel está perpetrando y la solidaridad mostrada con el pueblo palestino superaron todas las fronteras, y LAB, además de participar activamente en el paro, ha continuado trabajando en la línea de poner fin a las relaciones comerciales con Israel.

Por otro lado, también hemos vivido importantes luchas de la clase trabajadora en otros muchos ámbitos en defensa de unas condiciones de vida y de trabajo dignas. Han cobrado fuerza diversas luchas: la defensa de los cuidados y la perspectiva feminista, de los servicios públicos, del derecho a trabajar y vivir en euskera, de un marco propio de negociación colectiva, del derecho a la vivienda, de la salud laboral y en contra el racismo laboral, entre otras.

Las movilizaciones no se han limitado a mejorar las condiciones laborales; también hemos dado una respuesta organizada frente a los ataques de la patronal. A lo largo del curso hemos sufrido despidos, cierres, recortes de derechos, persecución sindical, discriminaciones y graves accidentes laborales, pero la clase trabajadora no ha permanecido inmóvil.

Aunque el contexto socioeconómico actual plantea importantes desafíos, también abre nuevas oportunidades. Se han sentado las bases para el próximo curso, y LAB continuará su trayectoria, como hasta ahora, firme en la lucha en defensa de la clase trabajadora.

CONCLUSIONES

1. La clase trabajadora vasca ha apostado por la organización y la lucha sindical.

Durante este curso las huelgas, los paros y las movilizaciones han sido protagonistas. El 15 de octubre los paros convocados en solidaridad con el pueblo palestino y para denunciar el genocidio recibieron un amplio respaldo; el 17 de marzo, por su parte, la huelga general en favor de un salario mínimo propio fue un éxito (véase el siguiente punto). A pesar de tratarse de convocatorias de naturaleza diferente, la presencia, implicación

y capacidad organizativa de LAB han sido determinantes para el éxito de las movilizaciones y para situar las reivindicaciones de la clase trabajadora en la agenda política y social. Asimismo, las luchas en los centros de trabajo han continuado con fuerza.

2. La lucha por un salario mínimo propio ha logrado el respaldo del conjunto de la sociedad.

La lucha y las movilizaciones en favor de un salario mínimo propio, especialmente la huelga general, han supuesto un punto de inflexión en el debate social, sindical y político. La reivindicación ha ganado centralidad en la agenda política y social y ha provocado movimientos en las posiciones sindicales. Al mismo tiempo, se ha extendido en la sociedad la idea de que los salarios inferiores a 1.500 euros son inaceptables, estableciendo un nuevo suelo social en materia salarial. Ello afecta especialmente a los colectivos que sufren la precariedad de manera interseccional —jóvenes, mujeres, personas trabajadoras migradas y racializadas, así como las personas trabajadoras de los Centros Especiales de Empleo—, al generar mejores condiciones y mayores niveles de exigencia para sus luchas.

3. Hemos seguido fortaleciendo el Marco Vasco de Relaciones Laborales.

Frente a los intentos de las patronales de centralizar la negociación colectiva, LAB ha reforzado su apuesta por los convenios propios y por el Marco Vasco de Relaciones Laborales. La negociación colectiva de ámbito propio constituye una herramienta eficaz para mejorar las condiciones de trabajo y de vida, especialmente en los sectores que padecen mayores niveles de precariedad. Muchos de los sectores estatizados están feminizados o racializados, y los convenios propios han permitido mejorar los derechos y los salarios. Los convenios alcanzados en las residencias de personas mayores de Araba y Nafarroa, en las colectividades de la CAV o en el sector de artes gráficas de Bizkaia han reafirmado esa dirección y han fortalecido el Marco Vasco de Relaciones Laborales.

4. Las huelgas y las movilizaciones han marcado la defensa del empleo en la industria; es urgente una transición ecosocial justa con la clase trabajadora como protagonista.

La defensa del empleo en la industria ha seguido siendo una prioridad sindical. Frente a los despidos, los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo y los cierres, las y los trabajadores han respondido mediante la huelga y la movilización, reafirmando la fuerza de la organización colectiva. Sin embargo, responder conflicto a conflicto no es suficiente; la situación actual exige un cambio de rumbo en el modelo industrial. Para ello es imprescindible una nueva política industrial que garantice una transición ecosocial justa, proteja la actividad económica y el empleo mediante la planificación pública, ponga límites a la deslocalización y a la especulación, y sitúe las necesidades de la clase trabajadora en el centro. LAB seguirá trabajando y luchando en esa dirección para garantizar un empleo digno y un tejido industrial sólido.

5. Junto al sindicalismo feminista, hemos llevado a la práctica un sindicalismo antirracista y reforzado la lucha contra el racismo laboral.

El sindicalismo feminista de LAB ha obtenido resultados, especialmente en los sectores feminizados. En las subcontratas de la administración pública, la tasa de resolución de conflictos ha pasado del 15,79 % al 46 %; en el ámbito de los cuidados, del 20 % al 38,89 %; y considerando el conjunto de los sectores feminizados, del 24,56 % al 38,89 %. Estos datos demuestran que la lucha sindical resulta eficaz no solo para mejorar las condiciones laborales, sino también para fortalecer la organización, el empoderamiento y la capacidad de la clase trabajadora de cara a futuras luchas. Al mismo tiempo, hemos dado pasos significativos en el sindicalismo antirracista en sectores con una elevada presencia de personas trabajadoras migradas, denunciando el racismo laboral y combatiéndolo mediante la acción sindical. Estas luchas han reforzado la organización, la participación y el empoderamiento de las personas trabajadoras migradas, incrementando su presencia y protagonismo en el sindicato. En consecuencia, LAB reafirma su compromiso con un sindicalismo feminista y antirracista eficaz y transformador.

6. Hemos llevado la acción sindical al ámbito de la vivienda y hemos conseguido las primeras victorias.

Hemos demostrado que la apuesta por extender la acción sindical al ámbito de la vivienda es eficaz. Las primeras victorias han confirmado que organizar a la clase trabajadora frente a los conflictos relacionados con la vivienda da resultados: se han paralizado desahucios, se han mejorado las condiciones contractuales y se ha recuperado dinero cobrado de forma indebida. Al mismo tiempo, hemos logrado importantes avances, como la última modificación de la Ley de Vivienda de Navarra, mediante la cual se ha conseguido que la protección de las viviendas protegidas en régimen de alquiler tenga carácter permanente. Esta experiencia ha puesto de manifiesto que ofrecer una respuesta colectiva a los problemas individuales es la vía más eficaz para hacer frente al negocio de la vivienda y garantizar realmente el derecho a la vivienda. Por ello, reafirmamos nuestro compromiso de fortalecer el sindicalismo en el ámbito de la vivienda, con el objetivo de defender las condiciones de vida de la clase trabajadora y profundizar en la lucha por el derecho a la vivienda.

EL CURSO 2025/2026 EN DATOS

- > Hemos impulsado **180 conflictos**.
- > En **86 conflictos** se ha utilizado la **huelga**.
- > Se han registrado **50 conflictos sectoriales**, de los cuales **23 corresponden a sectores feminizados y 4 a sectores racializados**.
- > Se han registrado **124 conflictos de empresa**. **22 en sectores feminizados**. **6 en sectores racializados**.
- > En el ámbito de la **vivienda hemos impulsado 6 conflictos colectivos**.

CONFLICTOS POR SECTORES	Industria	S. Privados	S. Públicos	Vivienda	TOTAL
Datos generales	53	65	56	6	180
Feminizados	1	14	30		45
Racializados	0	9	2		11
Huelgas	41	20	25		86
Cerrados	31	27	17	2	77

EN GENERAL, LAS PRINCIPALES CUESTIONES QUE HAN MOTIVADO LA MOVILIZACIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO HAN SIDO LAS SIGUIENTES:

	Negociación colectiva	Despidos y cierres	Otras vulneraciones
Servicios privados	39	3	20
Servicios privados empresas	26	3	13
Servicios privados sectores	13	0	7

Federación pública	27	2	10
Federación pública empresaria	14	2	3
Federación pública sectores	13	0	7
Industria	27	16	10
Industria empresas	20	16	10
Industria sectores	7	0	0

En la industria, la lucha contra las agresiones ha sido la más destacada, ya que el 50 % de los conflictos activados han tenido como objetivo hacer frente a agresiones, y de estos, el 60 % han estado relacionados con despidos, Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) o cierres. Las y los trabajadores de la industria han respondido, por tanto, a las agresiones de la patronal mediante la lucha y, en algunos casos, incluso han obligado a la patronal a dar marcha atrás.

Además, estos conflictos son importantes también por las demás consecuencias que han generado: han fortalecido la organización y el empoderamiento de las y los trabajadores, y nos han situado en una mejor posición para las luchas futuras. Los conflictos contribuyen, por un lado, a la organización y al empoderamiento de las y los trabajadores y, por otro, la patronal ha recibido un mensaje claro: ante nuevas agresiones, las y los trabajadores responderán mediante la lucha.

En los servicios privados, la negociación colectiva y la mejora de las condiciones laborales han sido el principal motivo para activar los conflictos. Las y los trabajadores de estos sectores tienen claro que necesitan convenios colectivos dignos para garantizar unas condiciones laborales adecuadas. Por ello, frente al bloqueo y los intentos de imposición de la patronal, han impulsado movilizaciones y huelgas, mediante las cuales están logrando desbloquear las negociaciones y mejorar las condiciones laborales. Entre los conflictos que han conseguido estos avances se encuentran, entre otros, los de las trabajadoras y los trabajadores de los comedores de la CAV (de gestión directa y de gestión privada). Además de estos, otros sectores continúan en lucha, como la limpieza de Bizkaia, el transporte de mercancías de Nafarroa o el personal técnico de la CAV y Nafarroa.

En los servicios públicos, las principales reivindicaciones de las y los trabajadores han sido la negociación colectiva y la mejora de las condiciones laborales y del servicio. Las y los trabajadores tienen claro que unas condiciones laborales adecuadas son imprescindibles para ofrecer unos servicios públicos de calidad. Por ello han impulsado huelgas y movilizaciones, a pesar de que las administraciones han mostrado una menor capacidad de reacción que la patronal privada. Aunque se han activado conflictos en el ámbito de la administración pública, el porcentaje de conflictos cerrados ha sido únicamente del 12,90 %, mientras que la media se sitúa en el 43,10 %.

Y no solo eso: en los últimos años vivimos con preocupación el hecho de tener que activar conflictos para que la administración cumpla los acuerdos alcanzados. En educación y en Osasunbidea, las y los trabajadores han llevado a cabo movilizaciones para exigir el cumplimiento de los acuerdos pactados. También ha habido agresiones, entre las que debemos destacar la ofensiva contra el euskera. Las sentencias y decisiones contrarias a la normalización del euskera se han sucedido una tras otra, y las y los trabajadores han respondido. Cabe destacar la multitudinaria manifestación convocada por los sindicatos el 9 de mayo en defensa de los derechos de las personas euskaldunes en el ámbito laboral.

DATOS DE LOS CONFLICTOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO POR TERRITORIOS:

Tal y como se observa en la siguiente tabla, Bizkaia es el territorio en el que se ha activado el mayor número de conflictos. No obstante, si se compara con el número de personas trabajadoras en activo, Araba es el territorio que, proporcionalmente, ha registrado un mayor número de conflictos y huelgas.

	GENERAL	FEMINIZADOS	RACIALIZA- DOS	HUELGAS	CERRADOS
ARABA	2	2	1	0	15
Sector	0	2	1	0	4
Empresa	2	0	0	0	11
BIZKAIA	2	8	3	30	32
Sector	0	2	1	3	2
Empresa	2	6	2	27	30
GIPUZKOA	4	6	4	13	12
Sector	3	1	1	1	0
Empresa	1	5	3	12	12
NAFARROA	17	7	1	13	9
Sector	0	2	0	4	2
Empresa	17	5	1	9	7
EAE	25	14	1	9	5
Sector	15	11	1	6	3
Empresa	10	3	0	3	2
HEH	1	0	0	1	1
Sector	0	0	0	0	0
Empresa	1	0	0	1	1

ANÁLISIS DE LOS SECTORES DE CUIDADOS, LOS SECTORES FEMINIZADOS, LOS SECTORES CON ALTA PRESENCIA DE PERSONAS TRABAJADORAS MIGRADAS Y RACIALIZADAS Y LAS SUBCONTRATAS.

	LUCHAS	HUELGAS	CERRADOS
SUBCONTRATAS/ CONCERTADAS	50	23	%46,00
Pública directa/ em- presas públicas	31	15	%48,39
Sectores de cuidados	18	7	%38,89
S. FEMINIZADOS	45	13	%28,89
S. racializados	11	2	%18,18
General	174	86	%49,43

En los últimos años hemos analizado la evolución de los sectores de cuidados, los sectores feminizados, los servicios públicos, las subcontratas y, este año por primera vez, los sectores racializados. Este análisis nos ha mostrado que, aunque en los últimos años se han activado conflictos cada vez más fuertes en estos sectores, ha sido necesario desarrollar conflictos más largos y duros para conseguir que la patronal —tanto pública como privada— se moviera. Como consecuencia, las tasas de cierre de convenios han sido durante años más reducidas.

Estos datos ponen de manifiesto dos conclusiones principales. Por un lado, los partidos que gestionan las instituciones públicas otorgan un escaso valor a la voz de las y los trabajadores. En efecto, aunque las luchas de las y los trabajadores de los servicios públicos han provocado cambios en la actuación de las administraciones, su tendencia principal ha sido adoptar decisiones unilaterales, incluso en cuestiones relacionadas con los derechos laborales de las y los trabajadores. Por otro lado, la patronal privada también concede un escaso valor a los sectores de cuidados, a los sectores feminizados y a los trabajos realizados mediante subcontratación.

No obstante, los datos de este año muestran también una evolución positiva. En los ámbitos en los que el servicio es prestado directamente por las administraciones públicas, las actitudes de bloqueo se mantienen, y, a pesar de las importantes movilizaciones realizadas, muchos conflictos continúan abiertos. En cambio, en los sectores de cuidados y en las subcontratas se ha logrado una mejora significativa: en los cuidados, la tasa de cierre de convenios ha pasado del 20 % del año pasado al 38,9 % de este año, y en las subcontratas del 15,79 % al 46 %, situándose por encima de la media. También se han producido avances en los sectores feminizados, aunque el incremento ha sido más moderado (del 24,56 % al 28,89 %), lo que pone de manifiesto que la patronal sigue otorgando un menor valor al trabajo de las mujeres*.

En cualquier caso, el balance de un conflicto no se mide únicamente en función del cierre de un convenio o de la consecución de todas las reivindicaciones. En muchos conflictos, aunque no se hayan alcanzado todos los objetivos, se ha fortalecido la organización de las y los trabajadores, se ha logrado el empoderamiento como sujeto colectivo y se ha acumulado fuerza para futuras luchas. Y eso también es ganar una lucha: organizar a las y los trabajadores, fortalecer la conciencia y construir nuevas relaciones de fuerza en los centros de trabajo.

TAMBIÉN HEMOS DESARROLLADO ACCIÓN SINDICAL EN EL ÁMBITO DE LA VIVIENDA.

Hace ya un tiempo que LAB comenzó a desarrollar sindicalismo de vivienda. Lo que inicialmente pusimos en marcha como un proyecto piloto, hemos conseguido extenderlo a diferentes rincones de Euskal Herria. Hemos desarrollado un sindicalismo de vivienda a través de conflictos colectivos y del asesoramiento colectivo.

Conflictos colectivos

Entendemos por conflictos colectivos aquellos en los que varias vecinas y vecinos de un mismo edificio o que deben hacer frente a una misma propiedad o agencia inmobiliaria se organizan conjuntamente. Durante el último año el sindicato ha abierto varios conflictos de este tipo, organizándose junto con las personas inquilinas y creando las correspondientes secciones sindicales.

En Bilbo, en varios edificios, la empresa Mazabi Gestión de Patrimonios pretendía destinar las plantas bajas a uso turístico, pero gracias a la lucha del vecindario el conflicto se cerró con una victoria y dicho uso turístico fue descartado. En Salburua (Gasteiz), continúan las movilizaciones ante el riesgo de pérdida de la calificación de las 208 viviendas de protección oficial de la empresa Vitalquiler/Adalquiler S.L. (Adania). Situaciones similares se viven en Iruñerria: en el caso de las 190 viviendas de protección oficial de Ezkaba, la lucha contra Errotabidea S.L. y Catella Group concluyó con una victoria, garantizando la calificación permanente de las viviendas; en cambio, en el caso de las 507 viviendas de Etxabakoitz, Sanduzelai, Arrotxapea, Buztintxuri y Artica, el conflicto con la empresa Testa Residencial (Blackstone) continúa abierto y la organización de las personas inquilinas sigue

fortaleciéndose. También continúa abierta la lucha contra Testa Residencial en las 510 viviendas de protección oficial de Benta Berri, en Donostia; la asociación de personas inquilinas de la zona lleva años organizada y las personas afiliadas a LAB también participan en dicha organización. Por último, en Bilbo Handia y Gasteiz, las personas inquilinas están organizando una huelga de alquileres en torno a las 500 viviendas gestionadas por la empresa Alquiler Seguro, con el objetivo de poner fin a los cobros ilegales, las prácticas abusivas y la impunidad de la agencia inmobiliaria. Todos estos casos demuestran que la organización de las personas inquilinas es cada vez más sólida en el sindicato y que la lucha colectiva en defensa del derecho a la vivienda tiene capacidad para lograr resultados significativos.

Asesoramiento colectivo

El problema de la vivienda no es un problema particular de cada persona, sino estructural: el asesoramiento colectivo que desarrollamos en Bilbo, Gasteiz, Iruñea, Eibar y Donostia demuestra que los conflictos presentan características similares, tanto como consecuencia de la actuación de los grandes propietarios como de la de pequeños propietarios que han asumido la lógica de las inmobiliarias y de las asesorías de propiedad. En la mitad de los conflictos las personas inquilinas migrantes han sido las protagonistas y muchas de ellas, especialmente quienes alquilaban una habitación, también han sufrido obstáculos relacionados con el empadronamiento. Asimismo, en el 50 % de los conflictos las protagonistas han sido mujeres. En el 60 % de los casos los conflictos se han producido con propietarios particulares, a menudo impulsados por las prácticas de inmobiliarias o administraciones de fincas; el 40 % restante ha sido con entidades bancarias, grandes propietarios o fondos buitre. Los casos más habituales han sido la no devolución de la fianza o la negativa a asumir los gastos de mantenimiento y, sobre todo, la no renovación del contrato de alquiler y los desahucios, en la mayoría de los casos con el objetivo de aumentar la renta. En estos últimos casos, en nueve conflictos las personas inquilinas han recurrido a la estrategia sindical #NosQuedamos, permaneciendo en la vivienda, continuando con el pago del alquiler y logrando, mediante la negociación, acuerdos para detener el desahucio.

COMPARATIVA ENTRE CURSOS

	2018/2019		2021/2022		2022/2023		2023/2024		2024/2025		2025/2026	
	Huelgas		Huelgas		Huelgas		Huelgas		Huelgas		Huelgas	
Número de luchas	127	80	171	93	204	108	190	84	204	75	180	86
Sectore feminizados	29		48		44		38		57		45	
Ámbito sector	18		31		54		35		48	15	50	
Feminizados ámbito sector	7		18		21		18		28		23	
Ámbito empresa	109		140		150		155		156	60	124	
Ámbito empresa feminizados	22		30		23		20		29		22	

PRINCIPALES LUCHAS DEL PRESENTE CURSO

SALARIO MÍNIMO PROPIO

Llevamos años situando la reivindicación de un salario mínimo propio en nuestra agenda. Durante los dos últimos cursos, junto con otros sindicatos de Hego Euskal Herria, hemos dado un nuevo impulso a esta reivindicación, situando la huelga general como punto de inflexión de esta dinámica. Además de constituir un importante ejercicio de soberanía, hemos entendido esta lucha como una herramienta estratégica y eficaz para reducir las brechas salariales, hacer frente a la pobreza y la precariedad y lograr un reparto más justo de la riqueza.

Además, sabemos que los sectores que perciben los salarios más bajos y que cuentan con sueldos inferiores a 1.500 euros son, en gran medida, sectores feminizados y con una elevada presencia de personas trabajadoras migrantes y racializadas y de personas jóvenes. Por ello, la lucha por un salario mínimo propio constituye una herramienta imprescindible para reducir las desigualdades estructurales provocadas por los ejes de género, origen, racialización, diversidad funcional y edad. En efecto, en muchas actividades con salarios inferiores a 1.500 euros son las mujeres, las personas migradas, las personas trabajadoras racializadas y las personas jóvenes quienes sufren de manera especialmente intensa la precariedad y el riesgo de pobreza.

El objetivo es el siguiente: decidir aquí las condiciones laborales mediante el establecimiento de un salario mínimo propio adaptado a la realidad socioeconómica de Euskal Herria, con el fin de dignificar las condiciones laborales y de vida de la ciudadanía. De este modo, pretendemos lograr especialmente el reconocimiento del trabajo y la mejora de las condiciones laborales y de vida de las mujeres, de las personas trabajadoras migradas y racializadas, de las personas con diversidad funcional y de la juventud, haciendo frente a unas brechas que son de carácter estructural.

Después de que las dos patronales (Confebask y CEN) y los partidos políticos presentes en los gobiernos (PNV, PSE y PSN) bloquearan las dos vías que estábamos trabajando, la sociedad vasca llevó a cabo una huelga general ejemplar. Los centros de trabajo se paralizaron y miles de trabajadoras y trabajadores participaron en las movilizaciones en favor de un salario mínimo propio. Además, la huelga no solo ha movido las posiciones políticas y sindicales, sino que también ha fortalecido las luchas de diversos sectores, logrando en algunos de ellos alcanzar un salario mínimo de 1.500 euros, como en las artes gráficas de Bizkaia o en los polideportivos y residencias de personas mayores de Nafarroa.

Estas luchas han sentado las bases para la siguiente fase. LAB no desistirá hasta que todas las personas trabajadoras de este país alcancen un salario mínimo propio y digno.

LAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES Y RACIALIZADAS EN EL CENTRO: LLEVANDO A LA PRÁCTICA UN SINDICALISMO ANTIRRACISTA

Desde el X Congreso (2022) hemos ido asentando las bases para desarrollar un sindicalismo antirracista y hemos activado luchas para identificar y hacer frente al racismo laboral.

La presencia de personas trabajadoras migradas y racializadas es especialmente elevada en determinadas empresas y sectores y, al mismo tiempo, son esos ámbitos donde se concentran las peores condiciones laborales, las vulneraciones de derechos y las estrategias para dificultar la organización sindical. Hemos tenido numerosos ejemplos de ello: Estaños Matiena, las viviendas comunitarias de Bizkaia, KFC y el conflicto del pesquero Beti Aingeru de Gipuzkoa, entre otros.

En el caso de **Estaños Matiena**, LAB lleva años denunciando graves incumplimientos en materia de salud laboral y el incumplimiento sistemático de las medidas de prevención. La empresa utiliza especialmente a personas trabajadoras migradas y precarizadas para los trabajos de mayor riesgo y hemos presentado diversas denuncias ante Osalan y la Inspección de Trabajo. Tras la muerte laboral ocurrida en enero de 2026, denunciaremos la dejación de responsabilidades tanto de la empresa como de las instituciones.

Las personas trabajadoras se han implicado en la lucha para garantizar la salud laboral y mejorar sus derechos laborales, denunciando el racismo y trabajando por mejorar su situación. En este sentido, se han desarrollado huelgas y movilizaciones en la empresa.

En las viviendas comunitarias de Bizkaia, junto con la feminización del trabajo de cuidados, existe una presencia muy elevada de personas trabajadoras migradas y racializadas. Hemos hecho frente a situaciones especialmente graves, en las que la discriminación y la precariedad han venido determinadas por la situación administrativa irregular de las personas trabajadoras, su origen y su racialización.

En el caso de **KFC** y de las grandes cadenas de hostelería, hemos denunciado en repetidas ocasiones que la estatalización se utiliza para empeorar las condiciones laborales. A través del convenio estatal de «Restauración

Moderna», entre otras, KFC y McDonald's eluden los convenios territoriales de hostelería, reduciendo de manera significativa los salarios y los derechos. No es casualidad que estas cadenas concentren a un elevado número de personas trabajadoras migradas y racializadas; precisamente aprovechan su situación de precariedad para imponer peores condiciones y dificultar la organización sindical.

En el pesquero **Beti Aingeru**, las personas trabajadoras llevaron a cabo acciones para defender sus derechos fundamentales: los pescadores dejaron de trabajar porque estaban sufriendo amenazas, insultos y malos tratos por parte del armador. Fue una clara manifestación de la explotación laboral y del racismo que padecen las personas trabajadoras migradas y racializadas en el sector pesquero, ya que la condición de persona migrada constituye un factor determinante que incrementa su vulnerabilidad; debido a la situación administrativa, las barreras lingüísticas y la falta de control en el sector, la patronal establece relaciones de poder profundamente desequilibradas. Por ello, resulta imprescindible seguir impulsando la organización de las personas trabajadoras migradas e incorporando la perspectiva antirracista a nuestra acción sindical.

Todos estos conflictos tienen un elemento común: la precariedad no se produce por casualidad, sino por causas estructurales, y las relaciones de poder derivadas de la racialización adquieren aún mayor intensidad en el ámbito laboral. Frente a ello, LAB ha apostado por desarrollar un sindicalismo antirracista, reconociendo a las personas trabajadoras migradas y racializadas como sujetos políticos y sindicales, impulsando su organización y vinculando la lucha por los derechos laborales con la lucha contra el racismo.

Con esta misma lógica, LAB ha abordado el proceso extraordinario de regularización de personas migradas, entendiéndolo como una oportunidad política y sindical. Ha prestado asesoramiento directo a numerosas personas trabajadoras, ha organizado recursos para facilitar el proceso y ha situado la regularización como un primer paso para hacer frente a la explotación laboral racista, dentro de una estrategia antirracista orientada a la organización de las personas trabajadoras migradas y al reconocimiento pleno de sus derechos.

HACER FRENTE A LA ESTATALIZACIÓN FORTALECIENDO UN MARCO PROPIO DE RELACIONES LABORALES

En los últimos años, LAB ha denunciado que el proceso de estatalización de las relaciones laborales no ha cesado. Aunque se ha reconocido la prioridad de los convenios de Euskal Herria, la patronal ha buscado nuevas vías para estatalizar las relaciones laborales y, en consecuencia, incrementar la precarización.

Un claro ejemplo de ello son los convenios estatales específicos creados para las grandes empresas que operan en sectores como la hostelería o el comercio. A través de la patronal ARTE y de las grandes cadenas de hostelería (como, por ejemplo, KFC), se eluden los convenios territoriales del sector y se imponen condiciones laborales peores, aunque en el caso de ARTE la CAV haya quedado fuera de su ámbito de aplicación. Esto provoca un doble perjuicio: por un lado, las personas trabajadoras de estas empresas tienen salarios y condiciones laborales peores; por otro, el resto de empresas del mismo sector también sufren una fuerte presión, aumentando el riesgo de igualar las condiciones laborales a la baja.

En este contexto, durante el presente curso se han dado pasos importantes para hacer frente a la estatalización, gracias a muchos años de movilización y lucha.

En primer lugar, se ha logrado el primer convenio propio en las residencias de personas mayores de Álava. LAB no lo suscribió porque el convenio no era de aplicación a todas las personas trabajadoras del sector, pero no puede negarse que la lucha de las y los trabajadores consiguió mover a la patronal y desbloquear la negociación.

Por otro lado, tras años de lucha, se ha firmado el primer convenio sectorial de las residencias de personas mayores de Navarra, que ha supuesto importantes mejoras en las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

Asimismo, se ha conseguido el primer convenio del sector de colectividades, una reivindicación histórica de LAB, y en las artes gráficas de Bizkaia también se ha logrado recuperar el convenio sectorial, reforzando la negociación colectiva territorial frente a la estatalización.

Estos logros demuestran que es posible hacer mover a la patronal mediante la organización y la lucha. No obstante, la lucha contra la estatización no ha terminado. En el sector químico, en los centros especiales de empleo y en muchos otros ámbitos, LAB continúa defendiendo una negociación colectiva propia y trabajando para que las condiciones laborales se decidan en Euskal Herria.

LUCHANDO EN DEFENSA DE LOS DERECHOS LINGÜÍSTICOS

Durante este curso, ante la ofensiva judicial, política y mediática contra el euskera, LAB ha trabajado en la organización de una respuesta sindical y social. En particular, ha defendido el conocimiento del euskera y los derechos lingüísticos de la ciudadanía en el empleo público, reivindicando el derecho a trabajar en euskera.

En esa dirección, LAB, junto con otros sindicatos, convocó la manifestación del 9 de mayo bajo el lema «*Euskaraz bizitzeko eta lan egiteko eskubidearen alde (Por el derecho a vivir y trabajar en euskera)*». Esta movilización reunió a miles de personas y consiguió situar en el centro del debate sobre la Ley de Empleo Público la plena oficialidad del euskera y la garantía de los derechos lingüísticos.

Seguiremos avanzando en esta línea durante los próximos meses. Por un lado, reforzando la respuesta sindical y social frente a la ofensiva contra el euskera; por otro, incorporando y defendiendo los derechos lingüísticos en la negociación colectiva de los distintos sectores. Un ejemplo de ello es la negociación y la lucha en Udalhitz, donde una de las principales reivindicaciones es garantizar las condiciones para trabajar en euskera y prestar el servicio en esta lengua.

LA SALUD LABORAL COMO ÁMBITO DE LUCHA

Durante este curso, la salud laboral ha sido uno de los ejes principales de la acción sindical de LAB. Junto con otros sindicatos, hemos mantenido una movilización permanente frente a las muertes laborales y los accidentes graves, convirtiéndonos en un referente a la hora de denunciar las verdaderas causas de estos siniestros.

Asimismo, la salud laboral ha ocupado un lugar central en diversos conflictos sindicales. En Estaños Matiena, Huerta de Peralta y Gureak ha quedado patente que las desigualdades estructurales derivadas de la racialización o de la diversidad funcional tienen una incidencia directa en la salud laboral. Lo mismo sucede en los sectores feminizados, donde las desigualdades de género generan mayores riesgos, mayor precariedad y menores medidas de protección.

En numerosas empresas, la salud laboral también ha sido el principal motivo de movilización de las personas trabajadoras: Arcelor Sestao, CAF Lebario, Zalain Transformados, RTA (Revestimientos de Tuberías y Accesorios), Froner, Fundación Xilema, Fundación Gizain, Gauten, Sanitas Loramendi, Garaia, Urbaser y Ekobal (incineradora de Zubietta), el servicio de bomberos de Bizkaia, Aludium, Fundación Matia y Dbus.

Al mismo tiempo, hemos trabajado para reforzar los protocolos frente al calor extremo y las medidas preventivas, dando respuesta desde el mundo laboral y desde la perspectiva de la salud laboral a las consecuencias de la emergencia climática. En esta línea, hemos puesto en marcha en Osakidetza el Protocolo de Calor para dignificar las condiciones de vida de las personas trabajadoras y usuarias. Asimismo, para mejorar la seguridad de la maquinaria, hemos impulsado inspecciones técnicas de tipo ITV en las empresas.

La acción sindical también ha incorporado una perspectiva jurídica en un caso especialmente grave, concretamente en la empresa Maderas Justa de Arano. Tras un grave accidente laboral marcado por el racismo laboral, el empresario ha sido procesado penalmente a raíz de la denuncia presentada por LAB.

Por otra parte, durante este curso hemos hecho frente a la ofensiva impulsada por la patronal en torno al absentismo y hemos trabajado para desmontar ese relato en defensa de los derechos de las personas trabajadoras. La patronal ha puesto en marcha una estrategia para recortar nuestros derechos utilizando como pretexto el absentismo, considerando como tal situaciones que constituyen derechos, como las bajas por accidente de trabajo o enfermedad común, las horas sindicales, las licencias y los permisos (entre ellos, los de parentalidad). En el marco de esta estrategia, con la imprescindible colaboración de los gobiernos, en

lugar de reforzar la sanidad pública se ha pretendido otorgar mayores competencias a las mutuas con el objetivo de reducir las bajas, y se ha intentado imponer retrocesos en los complementos por incapacidad temporal en los convenios colectivos de empresa y sector. Frente a ello, LAB ha respondido en los centros de trabajo, en la negociación colectiva y en el debate público, defendiendo los derechos de las personas trabajadoras.

LUCHANDO EN DEFENSA DEL EMPLEO INDUSTRIAL

La pérdida de empleo industrial ha sido una de las principales preocupaciones del curso. Aiaraldea, que lleva años sufriendo las consecuencias de la desindustrialización, ha vuelto a ser duramente golpeada este año con los conflictos de Maderas de Llodio y Tubos Reunidos. En otros territorios la situación tampoco ha sido sencilla, ya que, entre otros casos, el empleo se ha visto amenazado en Papresa.

Ante esta situación, las personas trabajadoras han protagonizado luchas ejemplares mediante numerosas huelgas y movilizaciones. Estas luchas también han dado resultados: en Maderas de Llodio se consiguió la retirada de los despidos; en Tubos Reunidos, la retirada del ERE; y en Papresa, el mantenimiento del empleo. Estas victorias demuestran que la organización y la lucha tienen capacidad para hacer mover a la patronal.

No obstante, LAB considera que la defensa del empleo industrial no puede limitarse a una respuesta empresa por empresa. Euskal Herria necesita una nueva política industrial cuyo eje sea la transición ecosocial. Esto implica planificar la transformación industrial, priorizar el interés social frente a la lógica del mercado y poner los recursos públicos al servicio del empleo, de la calidad del empleo y de la descarbonización. Para ello será imprescindible reforzar el papel de la propiedad y el control públicos, así como la participación de las personas trabajadoras en las decisiones estratégicas.

La política industrial que necesitamos debe promover un empleo de calidad, una industria arraigada en el país y un modelo que responda a las necesidades de la sociedad.

PLANES DE DESCARBONIZACIÓN EN LA INDUSTRIA

LAB considera que la prioridad de la acción sindical debe ser anticiparse a los conflictos, interviniendo antes de que se produzcan despidos o ajustes laborales. En la actualidad, la transformación industrial se decide a través de los planes de descarbonización, las inversiones tecnológicas, la reorganización de la producción y las estrategias empresariales; por ello, la participación de las personas trabajadoras es fundamental.

Con este objetivo, durante el presente curso hemos desarrollado un trabajo específico vinculado a los procesos de descarbonización en las empresas Mercedes (Gasteiz), Tubos Reunidos (Aiaraldea), Viscofán (Zona Media de Nafarroa), ArcelorMittal (Goierri), Papresa (Oarso-Bidasoa) y Cementos Lemona (Hego Uribe-Arratia). Mediante este trabajo se ha buscado analizar el impacto de los planes de reducción de emisiones sobre el empleo y reforzar la capacidad de los comités de empresa para debatir e influir en el contenido de dichos planes a través de la negociación colectiva.

La experiencia demuestra que muchas empresas utilizan la descarbonización para justificar ajustes laborales sin ofrecer garantías sobre el futuro del empleo. En el caso de Cementos Rezola, por ejemplo, la transición ecológica, en lugar de convertirse en una oportunidad para la inversión y el desarrollo, se utilizó para justificar la amortización de puestos de trabajo y la reducción de la actividad.

Una situación similar vive el sector de la automoción. El recurso a los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) es cada vez más habitual y, en muchos casos, se han convertido en una medida permanente de flexibilidad, protegiendo los intereses de las empresas mediante fondos públicos mientras aumenta la incertidumbre de las personas trabajadoras.

Frente a ello, LAB está reforzando su acción sindical. Para ello, estamos exigiendo a las empresas que faciliten con antelación información sobre sus planes de futuro y los cambios tecnológicos previstos y estamos incorporando a la negociación colectiva contenidos relativos a la reducción de la jornada laboral, medidas a favor de la diversificación de la industria militar y propuestas en torno a un nuevo modelo industrial.

LUCHAS DE ÁMBITO SECTORIAL

ÁMBITO	SECTOR	FEMINIZADO	RACIALIZA- DO	MÉTODOS DE LUCHA UTILIZADOS	TEMA ACTIVACIÓN LUCHA	SITUACIÓN
Araba						
Hostelería	Hostelería	No	Sí	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Cerrado
Alimentación	Comercio	Sí	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Limpieza	Limpieza	Sí	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Cerrado
Residencia Mayores	Socio-comunitario	Sí	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Cerrado
Intervención Social	Socio-comunitario	Sí	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Abierto
Industria	Madera	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Cerrado
Industria	Metal	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Industria	Elaboración De Vino	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto

Bizkaia						
Industria	Conservas De Pescado	Sí	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Abierto
Comercio Metal	Comercio	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Limpieza Edificios Y Locales	Limpieza	Sí	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Abierto
Lavanderías	Lavanderías	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Gasolineras	Gasolineras	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Transporte Mercancías	Transporte	No	Sí	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Cerrado
Comercio De Alimentación	Comercio	Sí	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Industria	Gráficas	Erdia	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Cerrado

ÁMBITO	SECTOR	FEMINIZADO	RACIALIZA- DO	MÉTODOS DE LUCHA UTILIZADOS	TEMA ACTIVACIÓN LUCHA	SITUACIÓN
--------	--------	------------	------------------	-----------------------------------	-----------------------------	-----------

Gipuzkoa

Transporte Mercancías	Gráficas	No	Sí	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Gasolineras	Servicios	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Residencia Mayores	Socio-comunitario	Sí	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Abierto

Nafarroa

Almacenes		No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Cerrado
Transporte Mercancías	Transporte	No	Sí	Huelgas	Negociación Colectiva	Abierto
Comercio Textil	Comercio	Sí	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Técnicos		No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Abierto
Colectividades	Hostelería	Sí	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Oficinas Y Despachos		Sí	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Ópticas	Comercio	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	
Comercio Del Metal	Comercio	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	
Residencia Mayores	Socio-comunitario	Sí	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Cerrado
Incapacidad	Socio-comunitario	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Formación Profesional	Educación	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Abierto
Educación Pública	Educación	Sí	No	Movilizaciones	Jimeno Kanpora	Abierto
Función Pública		No	No	Huelgas	Estatuto	Abierto
Función Pública		No	No	Movilizaciones	Euskara	Abierto
Industria	Gráficas	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Abierto
Industria	Fontanería	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Cerrado

ÁMBITO	SECTOR	FEMINIZADO	RACIALIZA- DO	MÉTODOS DE LUCHA UTILIZADOS	TEMA ACTIVACIÓN LUCHA	SITUACIÓN
EAE						
Gestión Directa	Hostelería	Sí	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Cerrado
Transporte Escolar	Hostelería	Sí	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Colectividades	Hostelería	Sí	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Cerrado
Técnicos		No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Abierto
Centros Especiales De Empleo	Socio-comunitario	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Trabajadoras Del Hogar	Socio-comunitario	Sí	Sí	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Udalhitz	Ayuntamientos	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Abierto
Profesorado	Educación	Sí	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Profesorado	Educación	Sí	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Profesorado	Educación	Sí	No	Movilizaciones	Irale	Abierto
0 – 3	Educación	Sí	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Abierto
Ikastolas	Educación	Sí	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Abierto
Educación Pública	Educación	Sí	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Todos Los Sectores De Sozio-comunitario	Socio-comunitario	Sí		Movilizaciones	Presuuestos	Cerrado
Función Pública		No	No	Huelgas	Euskara	Abierto

CONFLICTOS DE EMPRESA

ÁMBITO	SECTOR	FEMINIZADO	RACIALIZA- DO	MÉTODOS DE LUCHA UTILIZADOS	TEMA ACTIVACIÓN LUCHA	SITUA- CIÓN
Araba						
Maderas Llodio	Madera	No	No	Huelgas	Despidos	Abierto
Tubos Reunidos	Metal	No	No	Huelgas	Despidos	Abierto
Tubacex	Metal	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Itxita
Enviser	Jardineros	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Itxita
Sacyr	Limpieza	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Itxita
Primafo	Transporte	No	No	Huelgas	Acoso Y Negociación Colectiva	Abierto
Crad Amurrio	Socio- comunitario	Sí	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Itxita
Beti Gizartean	Socio- comunitario	Sí	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Abierto
Afa Bomberos	Ayuntamientos	No	No	Huelgas	Legislación Propia	Itxita
Wec	Metal	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Itxita
Fibertecnic	Químicas	Sí	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Itxita
Bakelite	Químicas	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Abierto
Sidenor Gasteiz	Metal	No	No	Huelgas	Despidos	Abierto
Azolgas	Metal	No	No	Huelgas	Erte	Cerrado
Mercedes	Metal	No	No	Huelgas	Otras Agresiones	Cerrado
Shuton	Metal	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Cerrado
Alestis Aerospace	Metal	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Abierto
Pepsi	Bebidas No Alcoholicas	No	No	Huelgas	Otras Agresiones	Cerrado

ÁMBITO	SECTOR	FEMINIZADO	RACIALIZA- DO	MÉTODOS DE LUCHA UTILIZADOS	TEMA ACTIVACIÓN LUCHA	SITUA- CIÓN
Bizkaia						
Aguas De Bilbao (Linersa)	Trafico Interior Del Puerto	No	No	Movilizaciones	Otras Agresiones	Abierto
Practicos	Trafico Interior Del Puerto	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Cerrado
Amarradores	Puerto	No	No	Huelgas	Otras Agresiones	Abierto
Estiba	Puerto	No	No	Movilizaciones	Otras Agresiones	Abierto
Konekta	Telemarketing	Sí	No	Huelgas	Despidos	Abierto
Elis Gallarta	Lavanderías	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Elis Arrigorriaga	Lavanderías	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Cerrado
Lavanindu	Lavanderías	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Cerrado
Ute Bioeraikigarbi	Limpieza	Sí	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Abierto
Ute Rsu Bilbogarbi	Limpieza	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Cerrado
Iris	Limpieza	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Cerrado
Kfc	Restauracion Moderna	No	Sí	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Panda	Oficinas	No	No	Movilizaciones	Despidos	Cerrado
Panda	Oficinas	No	No	Movilizaciones	Otras Agresiones	Abierto
Ibersys	Servicios De Prevención	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Abierto
Casino	Casino	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Cerrado
Bbk Fundazioa	Cajas De Ahorros	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Cerrado
Tbm	Gestion De Residuos	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Cerrado
Quincoces	Panaderías	No	No	Huelgas	Otras Agresiones	Cerrado
Supermercados Champion		Sí	No	Movilizaciones	Otras Agresiones	Abierto

ÁMBITO	SECTOR	FEMINIZADO	RACIALIZADO	MÉTODOS DE LUCHA UTILIZADOS	TEMA ACTIVACIÓN LUCHA	SITUACIÓN
Polideportivo De Galdakaoko (Guedan)	Polideportivos	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Cerrado
Polideportivo De Usansolo (Guedan)	Polideportivos	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Cerrado
Ontime (Mensajeros Del Futuro)		No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Cerrado
Giroa	Comercio Del Metal	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Anbiotech	Desratizacion	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Smartech (Ibermatica)	Oficinas	No	No	Huelgas	Otras Agresiones	Abierto
Bbk Klima	Socio-comunitario	No	No	Movilizaciones	Despidos	Cerrado
Betion	Socio-comunitario	No	No	Huelgas	Despidos	Cerrado
Centro Zelaiondo	Socio-comunitario	Sí	No	Movilizaciones	Otras Agresiones	Cerrado
Centro San Esteban	Socio-comunitario	Sí	No	Movilizaciones	Otras Agresiones	Cerrado
Diputación Foral De Bizkaia	Ayuntamientos	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Abierto
Diputación Foral De Bizkaia	Ayuntamientos	No	No	Movilizaciones	Desarrollo Profesional	Abierto
Viviendas Comunitarias	Socio-comunitario	Sí	Sí	Movilizaciones	Otras Agresiones	Abierto
Aludium	Metal	No	No	Huelgas	Otras Agresiones	Cerrado
Ecs	Metal	No	No	Huelgas	Despidos	Abierto
Fosroc	Químicas	No	No	Huelgas	Cierre	Cerrado
Arcelor Sestao	Metal	No	No	Huelgas	Otras Agresiones	Cerrado
Caf Lebario	Metal	No	No	Movilizaciones	Otras Agresiones	Cerrado
Dascor	Gráficas	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Cerrado
Aludium	Metal	No	No	Huelgas	Despidos	Cerrado

ÁMBITO	SECTOR	FEMINIZADO	RACIALIZA- DO	MÉTODOS DE LUCHA UTILIZADOS	TEMA ACTIVACIÓN LUCHA	SITUA- CIÓN
Bahia Bizkaia	Químicas	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Cerrado
Metal Group	Metal	No	No	Movilizaciones	Cierre	Cerrado
Ziv	Metal	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Cerrado
Acha Orbea	Metal	No	No	Huelgas	Despidos	Cerrado
Contenur	Químicas	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Abierto
Masa	Metal	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Cerrado
Mesa	Metal	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Abierto
Maxam	Químicas	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Abierto
Cemosa	Papel	No	No	Huelgas	Otras Agresiones	Abierto
Navacel	Metal	No	No	Movilizaciones	Despidos	Abierto
Tubos Reunidos	Metal	No	No	Huelgas	Despidos	Abierto
Caf Turnkey & Engineering	Metal	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Cerrado

Gipuzkoa						
Amazon Oiartzun	Transporte	No	Sí	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Cerrado
Incineradora (Ekobal)	Limpieza	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Beti Aingeru	Arrantza	No	Sí	Movilizaciones	Otras Agresiones	Abierto
Estaños Matiena		No	Sí	Huelgas	Otras Agresiones	Abierto
Smartech (Ibermatica)	Oficinas	No	No	Huelgas	Otras Agresiones	Abierto
Hotel Amara Plaza	Hostelería	No	No	Movilizaciones	Despidos	Abierto
Cementerio De Zumaia		No	No	Movilizaciones	Otras Agresiones	Cerrado
Pasaia Etxez Etxeko Laguntza	Socio-comunitario	Sí	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Cerrado
San Juan De Dios	Socio-comunitario	Sí	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto

ÁMBITO	SECTOR	FEMINIZADO	RACIALIZA- DO	MÉTODOS DE LUCHA UTILIZADOS	TEMA ACTIVACIÓN LUCHA	SITUA- CIÓN
Asuncion Clínica	Socio- comunitario	Sí	No	Movilizaciones	Publicación	Abierto
Centro De Mayores Zorroaga	Socio- comunitario	Sí	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
ISíondo	Autonómico	No	No	Movilizaciones	Otras Agresiones	Abierto
Avanza	Transporte Público	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Cerrado
Emergencias Tolosa	Ambulancias	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Cerrado
Ayuntamiento De Oñati		No	No	Huelgas	Calendario	Cerrado
Dbus	Transporte Público	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Banco De Sangre	Socio- comunitario	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Abierto
San Juan De Dios	Socio- comunitario	Sí	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	
Arcelor Olaberria	Metal	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Cerrado
Papresa	Papel	No	No	Huelgas	Despidos	Cerrado
Zardoya Otis	Metal	No	No	Huelgas	Despidos	Cerrado
Sidenor Azkoitia	Metal	No	No	Movilizaciones	Otras Agresiones	Cerrado
Indar	Metal	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Cerrado
Caf	Metal	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Cerrado
Estanda	Metal	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	
Arcelor	Metal	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	

Nafarroa						
Iruñea Limpieza Viaria	Limpieza	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Elis		No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Abierto
Jardineros De Pamplona	Jardineros	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Cerrado

ÁMBITO	SECTOR	FEMINIZADO	RACIALIZADO	MÉTODOS DE LUCHA UTILIZADOS	TEMA ACTIVACIÓN LUCHA	SITUACIÓN
Huerta De Peralta	Agropecuario	No	Sí	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Cerrado
Padre Manni	Socio-comunitario	Sí	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Cerrado
0-3 Iruña	Educación	Sí	No	Movilizaciones	Otras Agresiones	Abierto
Tcc Villabesa	Transporte Público	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Cerrado
Osasunbidea	Foral	Sí	No	Movilizaciones	Desarrollo Profesional	Abierto
Osasunbidea	Foral	Sí	No	Movilizaciones	Cumplimiento Acuerdo	Abierto
Osasunbidea	Foral	Sí	No	Huelgas	Cumplimiento Acuerdo	Abierto
Intia	Empresas Públicas	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Cerrado
Norton Saint GoSín	Químicas	No	No	Huelgas	Despidos	Cerrado
Maier Navarra	Químicas	No	No	Huelgas	Otras Agresiones	Abierto
Ardena	Químicas	No	No	Huelgas	Despidos	Abierto
Solidus San Andres	Papel	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Zalain Transformados	Metal	No	No	Huelgas	Otras Agresiones	Cerrado
Arcelor Mittal (Lesaka)	Metal	No	No	Huelgas	Despidos	Abierto

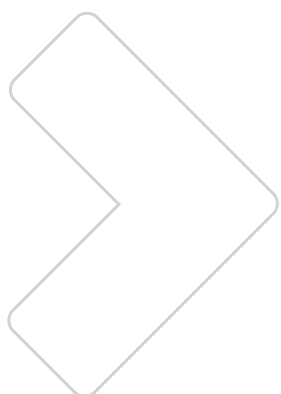
ÁMBITO	SECTOR	FEMINIZADO	RACIALIZA- DO	MÉTODOS DE LUCHA UTILIZADOS	TEMA ACTIVACIÓN LUCHA	SITUA- CIÓN
--------	--------	------------	------------------	-----------------------------------	-----------------------------	----------------

Eae						
Elkar	Comercio	Sí	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Cerrado
Eitb	Autonómico	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Eitb	Autonómico	No	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	Abierto
Ehu	Educación	No	No	Huelgas	Finantziazioa	Abierto
Osakidetza	Autonómico	Sí	No	Movilizaciones	Negociación Colectiva	
Osakidetza-Salud Mental	Autonómico	Sí	No	Movilizaciones	Modelo	Abierto
Ad. Central-Gobierno Vasco	Autonómico	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Abierto
Ad. Central-Gobierno Vasco	Autonómico	No	No	Huelgas	Negociación Colectiva	Abierto
Lanbide	Autonómico	No	No	Huelgas	Laboralización	Cerrado
Puertos	Estiba	No	No	Movilizaciones	Otras Agresiones	Abierto

Hego EH						
Digi	Metal	No	No	Huelgas	Otras Agresiones	Cerrado

LUCHAS EN EL SECTOR DE LA VIVIENDA

CONFLICTO	LOCALIDAD	PATRONAL INMOBILIARIA	TEMA ACTIVACIÓN CONFLICTO	SITUACIÓN
Zabalbide 10 y Santos Juanes 1, 3 y 5	Bilbo	Mazabi Gestión de patrimonios	Turistificación. Destinar los locales de planta baja de los edificios a usos turísticos.	Cerrado. Hemos ganado. Se detiene el uso turístico.
Salburua: 208 viviendas	Gasteiz	VITALQUILER / ADALQUILER S.L. (ADANIA)	208 viviendas pierden la calificación de protección oficial, con el consiguiente riesgo de desahucios o de aumento de los precios.	Abierto. Mobilizaciones
Ezkaba: 190 BOE	Iruñea	Errotabidea SL y Catella Group	190 viviendas pierden la calificación de protección oficial, con riesgo de desahucios o de incremento de los precios.	Cerrado. Hemos ganado. Calificación permanente.
Iruñerria: 507 BOE. Etxebakoitz, Sanduzelai, Arrotxapea, Buztintxuri y Artika	Iruñea	Testa Residencial (Blackstone)	507 viviendas pierden la calificación de protección oficial, con el consiguiente riesgo de desahucios o de aumento de los precios.	Abierto. Los inquilinos organizándose.
500 viviendas gestionadas por la empresa Alquiler Seguro	Gran Bilbao y Gasteiz	Alquiler Seguro	Organización de una huelga de alquileres para poner fin a los cobros ilegales por parte de la agencia inmobiliaria, las prácticas abusivas y la impunidad.	Abierto. Los inquilinos organizándose.
Benta Berri: 510 BOE	Donostia	Testa Residencial (Blackstone)	510 viviendas pierden la calificación de protección oficial. La asociación de inquilinas e inquilinos lleva años organizada y también organiza a personas afiliadas a LAB.	Abierto. Los inquilinos organizándose.



LAB⁷
EUSKAL
SINDIKALISMO
ERALDATZAILEA