

Bizkaiko erresidentziak  
borrokan!  
De la lucha obrera  
al empoderamiento  
feminista

NAHIA FERNÁNDEZ VICARIO

# **Bizkaiko erresidentziak borrokan!**

## **De la lucha obrera al empoderamiento feminista**

3	INTRODUCCIÓN
7	BIZKAIKO ERRESIDENTZIAK BORROKAN! LAS VOCES DE LAS HUELGUISTAS: ALGUNAS CLAVES PARA ENTENDER EL ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS
7	TESTIMONIO DE LAS HUELGUISTAS
24	CONCLUSIONES
29	BIBLIOGRAFÍA



**Documentos 42**  
*Diciembre de 2018*  
[www.mrafundazioa.eus](http://www.mrafundazioa.eus)  
[@mrafundazioa](https://twitter.com/mrafundazioa)

---

# Bizkaiko erresidentziak borrokan!

## De la lucha obrera al empoderamiento feminista<sup>1</sup>

Nahia Fernández Vicario<sup>2</sup>

### INTRODUCCIÓN

A lo largo de estas últimas décadas estamos viviendo una brutal ofensiva del neoliberalismo, cuyas consecuencias padecemos incluso en nuestro entorno más próximo. Pero no olvidemos que el neoliberalismo es un sistema económico y político que responde a una determinada lógica y estrategia internacional que surgió en 1989. Aquel año, el denominado Consenso de Washington proclamó a los cuatro vientos la fórmula “Más mercado, menos Estado”. Las claves de dicha receta neoliberal eran las siguientes: un proceso de privatización de los servicios públicos, y la flexibilización del mercado laboral y de las condiciones de trabajo, con el fin de beneficiar a las empresas (Alcañiz y Monteiro, 2016).

Esta tendencia, surgida en los EEUU y propagada posteriormente a la Unión Europea y a muchos países del resto del mundo, se vio fortalecida por la crisis económica. Los países del sur de Europa y del área mediterránea (Italia, Grecia, Portugal y España) han sido los más perjudicados por la doctrina neoliberal; en el caso de Grecia y Portugal, en la medida en que han sido rescatados sus gobiernos han aplicado las medidas impuestas por la Troika. En el Estado Español, el rescate se materializó únicamente en el sector de la banca, pero se aplicaron igualmente las medidas de austeridad dictadas por la Troika (Mercedes Alcañiz eta Rosa Monteiro, 2016).

El sistema de bienestar del Estado Español, al igual que el del resto de países del área mediterránea, es un modelo familiarista, cuyas principales

---

<sup>1</sup> Este texto es parte del trabajo de fin de master “Bizkaiko erresidentziak borrokan! Langile borrokatik ahalduntze feministara”, realizado en el curso 2017-2018 dentro del Master de Estudios Universitarios Feministas y de Género de la UPV/EHU. El trabajo completo está disponible en el archivo digital ADDI de la UPV/EHU.

<sup>2</sup> Trabajadora social, Hoy en día está realizando la tesis en el programa doctoral del área *Estudios feministas y de género* de EHU-UPV.

características son las siguientes: marcada división sexual del trabajo, gasto público reducido, escasa participación de las mujeres en el mercado laboral, y la influencia de la Iglesia Católica (Esping-Andersen eta Pailer, 2010; Silva, 2002; Tobío 2015, extraído de: Mercedes Alcañiz y Rosa Monteiro, 2016). Es, por tanto, evidente que este modelo de Estado del Bienestar no posibilita la paridad entre hombres y mujeres, y las medidas de austeridad adoptadas en el Estado Español estos últimos años agravan aún más la situación. La mercantilización de los servicios públicos, por ejemplo, ha traído consigo la precarización de servicios imprescindibles o que el sector público deje de ofrecerlos. Es el caso, por ejemplo, de los servicios relacionados con el cuidado de las personas. Es de sobra conocido que son, sobre todo, las mujeres quienes cubren los espacios vacíos que va dejando el Estado, debido a la división sexual del trabajo. Dichos servicios han quedado en manos de las mujeres, sea mediante el trabajo no remunerado que se realiza fuera del mercado laboral, sea dentro de éste pero en condiciones cada vez más precarias.

La precariedad es la incertidumbre que provoca a la persona la falta de una serie de condiciones materiales y simbólicas básicas necesarias para vivir (Precarias a la Deriva, 2004), y está cada vez más extendida en Europa y en el Estado Español, ya que las estrategias y las políticas neoliberales provocan su expansión. Pero el fenómeno de la precariedad no afecta por igual a todas las personas de un determinado territorio, y perjudica especialmente a los colectivos más vulnerables: a la clase trabajadora, a las personas migrantes, a la juventud y a las mujeres, entre otros (Tomeu Sales, 2016).

La feminización de la precariedad es fruto, precisamente, del citado fenómeno. La precariedad tiene rostro de mujer: peores condiciones de trabajo, mayor flexibilidad en el empleo, mayor inseguridad, jornadas parciales, conciliación del trabajo reproductivo y del empleo, brecha salarial.... He ahí algunas de las situaciones, entre otras muchas, que precarizan el trabajo y las condiciones de trabajo de las mujeres.

La división sexual del trabajo está en la base de la feminización de la precariedad. Por otra parte, la actual ofensiva neoliberal ahonda aún más la división sexual del trabajo según el sexo e incrementa las diferencias sociales. Y es que dicho fenómeno provoca, además de la segregación por sexos, una jerarquización de los tipos de trabajo: los que se consideran "de hombres" son mejor valorados que los "de las mujeres". Por consiguiente, los sectores feminizados suelen ser, con frecuencia, los más precarios del mercado laboral, ya que, en general, sus condiciones labo-

---

---

rales son peores que las de los hombres, aunque también entre estos ha aumentado mucho la precariedad durante estos últimos años. La mayor parte de los empleos ocupados por mujeres se concentra en el sector servicios, donde basta con leer los convenios de los sectores feminizados para percatarse de las lamentables condiciones laborales de las trabajadoras.

Hay otro factor a tener en cuenta en esta situación: la visión sindical. La relación entre las organizaciones sindicales y las mujeres ha sido históricamente conflictiva. Los sindicatos han sido, desde sus inicios, ámbitos masculinizados en los que la presencia de las mujeres ha sido escasa. Al comienzo de la industrialización, en la mayoría de los sindicatos estaba prohibida la afiliación de las mujeres. Además en aquellas organizaciones donde no lo estaba la jerarquía era androcéntrica y la distribución de funciones profundamente sexista. Con el tiempo, la situación ha mejorado, pero los sindicatos siguen siendo ámbitos masculinizados, y la imagen simbólica del sindicalista sigue siendo la misma que la de la era de la industrialización: hombre blanco, adulto, heterosexual, trabajador de una fábrica y cabeza de familia (modelo *breadwinner*). Dicha simbología provoca que la mayoría de la clase trabajadora (mujeres incluidas) no se identifique con la imagen del sindicalista.

Así pues, en estos tiempos en los que van mermando los derechos laborales y crece la precariedad, es evidente el escaso interés que suscitan los sindicatos en buena parte de la sociedad. Pero además de la falta de identificación de la sociedad con los sindicatos, quisiera subrayar también otro hecho: la deriva de ciertos sindicatos a lo largo de estos últimos años y la desconfianza que ello ha generado en la clase trabajadora. Algunos sindicatos se han convertido en instituciones burocráticas y han optado por dejar a un lado la confrontación sindical, convirtiéndose así en cómplices de los gobiernos neoliberales. Todo ello ha provocado, cómo no, la desconfianza de la clase trabajadora hacia todos los sindicatos.

Pese a todo, estos últimos meses y años han aflorado en nuestro entorno diversas reivindicaciones laborales alejadas del modelo de sindicalismo hegemónico y tradicional. Sucede que los conflictos que van aflorando últimamente se producen en sectores precarios, ajenos al modelo de sindicalismo tradicional. Buen ejemplo de ello son la lucha del colectivo “Las Kellys” en el Estado Español, así como la huelga de las residencias de Bizkaia, que analizaremos a lo largo de este trabajo, entre otros. Estas luchas que van asomando son, por lo general, feminizadas, y en

este caso el sujeto está lejos del sujeto trabajador y sindicalista tradicional.

Además, a lo largo de los 378 días que ha durado la lucha de las trabajadoras de las residencias de Bizkaia ha sido evidente cómo ha ido calando durante el proceso el discurso feminista tanto entre las trabajadoras como en el sindicato ELA, soporte de la lucha. Este “toque” feminista se ha materializado en las reivindicaciones, en los eslóganes, en las entrevistas y en las conversaciones con las huelguistas, y he percibido un cierto empoderamiento feminista en la evolución del proceso.

Con todo, son varios los motivos por los que me he decidido a analizar la lucha de las trabajadoras de las residencias de Bizkaia: este conflicto ha dejado patente la precariedad imperante en los actuales sectores feminizados, tal y como lo evidencian las condiciones laborales del colectivo. Se trata, además, de un servicio que, debiendo ser público, está subcontratado, con todo lo que ello conlleva de empeoramiento de las condiciones de trabajo. Esta situación refleja bien a las claras la tendencia neoliberal del sistema en el que vivimos: la privatización y la mercantilización de los servicios de cuidados, absolutamente imprescindibles. En pocas palabras, este conflicto refleja la lucha entre la vida y el capital.

Por otra parte, mediante este trabajo quisiera abordar la siguiente cuestión: ¿Ha habido empoderamiento feminista entre las mujeres que han participado en la huelga de las residencias de Bizkaia?

Considero muy interesante y novedoso que se haya producido un proceso feminista en un modelo de sindicalismo todavía masculinizado, sobre todo desde el punto de vista de las organizaciones que abogan por una renovación sindical para buscar modelos más eficaces. Así pues, investigaré en este trabajo los procesos y trayectorias que han ido surgiendo a lo largo de la huelga para poder analizar si se ha producido o no un proceso de empoderamiento feminista y, si la respuesta es afirmativa, para estudiar la naturaleza de dicho proceso.

Y es que el ejemplo de la huelga de las residencias de Bizkaia puede influir positivamente en futuras luchas sindicales feminizadas. Una última razón por la que he decidido analizar esta experiencia ha sido la de recopilar las enseñanzas y aportaciones de este proceso, confiando en que puedan servir también a quienes trabajan para construir el sindicalismo desde el feminismo.

---

## **BIZKAIKO ERRESIDENTZIAK BORROKAN! LA VOZ DE LAS HUELGUISTAS: ALGUNAS CLAVES PARA ENTENDER EL ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS**

A continuación analizaremos el lucha de las residencias de Bizkaia, partiendo de la experiencia y los relatos de las huelguistas. Los testimonios los hemos recogido mediante entrevistas profundas a ocho huelguistas, todas ellas del sindicato ELA (delegadas, liberadas o afiliadas)

Hemos distinguido el análisis del proceso en tres momentos cronológicos: el punto de partida, la huelga y los resultados. Para analizar lo vivido antes y durante la huelga, se han tenido en cuenta tres aspectos: los recursos económicos, los recursos humanos y los recursos socio-políticos. Para analizar los resultados del proceso, sin embargo, haremos un análisis de los cuatro aspectos que se dan en el proceso de empoderación feminista: tener, saber y saber hacer, querer y capacidad de influir (Sophie Charlier y Lisette Caubergs, 2007).

Tal y como se verá más adelante, el contenido de estos indicadores aparecen en dos niveles: individual y colectivo. De hecho, los procesos de empoderamiento se producen en esas dos dimensiones, aunque muchas veces se mezclen entre ellas.

Para elaborar estos indicadores he tomado como base la guía metodológica “El proceso de empoderamiento de las mujeres” (Sophie Charlier y Lisette Caubergs, 2007), y he moldeado y adaptado las variables al contexto. De hecho, como establece la guía metodológica, no hay una fórmula única para medir el empoderamiento o para sistematizar procesos y hay que adaptar las variables a cada contexto.

### **TESTIMONIO DE LAS HUELGUISTAS**

#### ***Punto de partida***

##### *Recursos económicos*

En un principio, en palabras de las entrevistadas, el conflicto empezó con el objetivo de mejorar las condiciones laborales materiales, esto es, para conseguir el quinto convenio. A la hora de reflexionar sobre la situación inicial, las huelguistas hablan sobre el sistema de subcontratación en las residencias de personas mayores:

*En este sector nunca se ha puesto fácil. Fue un sector que empezó a crecer como setas. Te hablo del 98 que había muy pocas residencias. Se hizo el*

*mamotreto de Aspalduko. Las empresas empezaron a ver que aquí la diputación daba una cantidad de dinero por anciano mucho más cuantiosa que en el resto del estado y que eso era un negocio. Entonces empezaron a salir residencias como setas. (...) Porque al ser un sector tan bien pagado por parte de las instituciones aunque tú tengas unas pocas plazas en una residencia pequeña eso ya te da beneficios, porque si tú tienes 15-20 ancianos los ingresos que te van a entrar son cuantiosísimos para una mano de obra que entonces era casi gratuita y con muy poco personal, que para 20 personas casi no necesitas personal, por lo cual los beneficios eran inmensos. (Delegada de Ezkerraldea 1)*

Del mismo modo pusieron encima de la mesa la brecha de los derechos laborales entre las trabajadoras del sector público y el privado en el modelo de subcontratación:

*Haciendo el mismo trabajo que en entidades públicas, no merecíamos estar por debajo. Haciendo el mismo trabajo, siendo el mismo personal, atendiendo a las mismas personas, encima a ancianos que ellos derivan y que en sus empresas que pertenecen a diputación se cobra mucho más, sobre un 40% un 60 más por cien y se tiene el doble de personal nosotras no entendíamos por qué teníamos que estar denigradas de esa manera. (Delegada de Ezkerraldea 1)*

Aun así, una vez presentar el conflicto a la gente, el discurso fue más allá de la dimensión de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras y la lucha adoptó otro sentido: además de las condiciones de las trabajadoras, se puso en el centro de la disputa la situación de las usuarias. Así ha descrito el proceso una huelguista de Eskumaldea:

*Principalmente el conflicto empezó para conseguir un convenio (...) mejorando el que teníamos. Lo que pasa que estás en la calle, (...) y empiezas a reivindicar otra serie de cosas, ya no estás pidiendo un sueldo, etc. Ya estás pidiendo calidad para el residente (...) La gente nos empieza a escuchar y a tomar conciencia del problema que existe en las residencias. Ahí la lucha empieza a tener una connotación social. Entonces empezamos a plantear el tema de los ratios, personal insuficiente, que no llegamos.... Entonces empezamos a molestar y la gente nos empieza a apoyar. (Delegada de Eskumaldea 2)*

De esa manera se puso el problema de los ratios encima de la mesa. De hecho, los ratios son tan altos que las trabajadoras de las residencias se quejan de no tener tiempo de cuidar a las usuarias de forma adecuada:

*Trabajamos con personas, no con objetos. Y a veces con la presión que te meten, te da la impresión que para ellos está claro que somos números nosotras y son números ellos. Y eso es muy triste porque, vale, es un negocio, pero si tienes que ganar 20 no tienes que ganar 50. A costa de ellos no*

---

*tienes que multiplicar los beneficios (...) Estás tratando con personas que se merecen un tiempo, que les trates con dignidad. Que son los últimos años de su vida, entonces piensa un poquitín como te gustaría que te trataran a ti. (...) Con respeto, con educación y dedicándome el tiempo que yo necesite. (Delegada de Eskumaldea 1)*

Junto con esto, las huelguistas dieron un dato que no es muy conocido: en el sector de las residencias no se trata sólo a personas mayores. Como dicen las entrevistadas, de una forma u otra también ofrecen cuidado a diferentes perfiles de personas en situación de exclusión social, así como personas con problemas de drogadicción, personas con discapacidad, personas con enfermedades psiquiátricas, entre otras. Además, suelen ser personas de diferentes edades, tanto jóvenes como adultas:

*Se trabaja con todo tipo de personas... es decir, tendemos a pensar que las residencias... son de gente mayor. ¡Que va! Entra gente de 80, pero entra gente de 50, y de 40, ¡y de menos! La convivencia entre ellos es muy diferente. Y a ti, como trabajadora... tiene que ser un trato diferente, entre ellos, el abanico de edad es tan variopinto, que tu manera de actuar no es la misma. No es lo mismo actuar con una persona de 70-80 años, que con una persona de 40 o de 50, que puedes ser tú. (Delegada de Ezkerraldea 1)*

*Por accidentes, enfermedades degenerativas... (Delegada de Ezkerraldea 2)*

*Las empresas que tiene concertadas las sociosanitarias, por ejemplo en el caso de nuestra empresa, Aspaldiko...te viene gente con esquizofrenia por drogas, te viene gente de la calle... son plazas diferentes a tratar. Gente que te viene con metadona... entonces esa gente ¡no puede estar en un centro residencial como un totum revolutum! (Delegada de Ezkerraldea 1)*

*Porque en vez de crear otro tipo de centro, Lo que han encontrado aquí es un agujero donde meter a ese tipo de gente. (Delegada de Ezkerraldea 4)*

Esta situación requiere una carga de trabajo adicional para las trabajadoras de las residencias, que, en general, no están especializadas para dar cuidados a un grupo de personas con perfiles tan diversos. Sobre este tema podríamos sugerir una reflexión, desde el punto de vista de los y las usuarias: ¿Tiene sentido tratar a gente con perfiles tan diferentes en el mismo centro? Además, ¿reciben los y las usuarias los cuidados adecuados?

### Recursos Humanos

Al preguntar a las trabajadoras de las residencias sobre el nivel de conciencia que tenían sobre la situación de precariedad que vivían al principio, mencionaron los movimientos que surgieron en algunas residencias antes del conflicto del quinto convenio. Por tanto, colocan el despertar de esa conciencia unos años antes.

*Es que el trabajo previo viene de muchos años atrás. (Delegada de Ezkerraldea 2)*

*En 2000-2001 ya empezábamos a movernos, ya había conversaciones para fomentar un convenio provincial pero aquello no salía... se empezaba a ver que no queríamos el estatal. Ya empezábamos a movernos, en 2000-2001-2002 empezó ese caldo de cultivo necesario para... no queríamos eso, queríamos empezar a trabajar desde aquí. (Delegada de Ezkerraldea 1)*

Al preguntar sobre el grado de concienciación feminista entre las trabajadoras al principio, las entrevistadas contestaron de diferente manera. Así, mientras algunas se consideraban feministas desde el principio, otras no tenían el feminismo como criterio, subrayando que lo que ha movido la lucha han sido las razones materiales:

*Muchas de las que estábamos en la calle no era porque fuera una lucha feminista ¿eh? Por la situación que vivimos todos los días, estábamos hartas y el lado feminista se ha visto más desde fuera que nosotras mismas desde dentro eh... (Delegada de Ezkerraldea 4)*

*Yo por ejemplo estoy muy concienciada con la lucha feminista. Entonces, ya, esta lucha yo desde el principio sabía, y siempre lo afirmé además, que era una lucha feminista y que era una oportunidad para dar visibilidad a nuestros problemas. Mucha gente a veces es feminista y no lo sabe ¿no? Porque algunas dicen "Yo no soy feminista" y luego hablas con ella y... hay pues fíjate pues si lo soy! Muchas son feministas y no lo saben. Yo sí, estoy muy concienciada con la lucha feminista. (Delegada de Ezkerraldea 2)*

### Recursos socio-políticos

Al preguntar el nivel de sindicalización que había en los centros al principio, hemos encontrado situaciones diferentes. En algunos centros había más personas afiliadas a sindicatos y en otros menos. La próxima entrevistada es una trabajadora de 24 años, le he preguntado sobre la decisión de afiliarse:

*Sí, estoy afiliada, cuando empezó la huelga me afilié. Antes no estaba afiliada. Fue mi primer trabajo. Empecé de prácticas y me cogieron para 2 horas. Luego ya cuando me cogieron fija me afilié. Vi el conflicto, gracias a mis*

---

*compañeras estuve yo fija, porque lucharon para que estuviera el 80% de la plantilla fija. (Afiada de Bilbao 1)*

Parece entonces, que el resultado del trabajo sindical en el centro es la motivación de la joven para afiliarse.

Más allá de la afiliación, en todos los centros de las trabajadoras que he entrevistado se realizan elecciones sindicales, y, en consecuencia, tienen delegadas. Sin embargo, comentan las situaciones que han tenido que vivir por estar relacionadas con el sindicato:

*Los comienzos no fueron fáciles porque en nuestro caso en la empresa en la que trabajamos nos puso muchas dificultades, al sindicato le llamaba “el mierdal”, en un principio las delegadas, todas, que estuvimos desde el principio fueron dimitiendo una por una, me quedé yo sola, a mí se me amenazaba con el despido para que dejara el mierdal, sufrí un acoso brutal por parte de la empresa del cual tengo secuelas... y, la verdad, es que fue tremendamente difícil, pero bueno aguantando el tirón pues poco a poco, luego se fueron incorporando otras personas, y, bueno, aquí seguimos. (...) Ser delegada de ELA no es fácil, porque cuando llegan las elecciones (...) en las últimas elecciones había un abanico de gente que estaba haciendo sustituciones 17 o 18 personas posibles votantes de ELA y los echó a la calle. Nunca lo hemos tenido fácil. (Delegada de Ezkerraldea 2)*

Así, podemos ver como las personas que toman la decisión de organizarse sindicalmente suelen tener dificultades para llevar a cabo sus funciones. Esto puede tener un efecto en factores desempoderantes, por el desgaste emocional que supone.

## **La huelga**

### *Recursos económicos*

El colectivo de trabajadoras de residencias de la tercera edad, en general es precario, sus condiciones laborales lo favorecen. Siendo esto así, las entrevistadas han dicho que la “Caja de Resistencia” ha sido vital para llevar a cabo la huelga, el mecanismo solidario que tiene ELA para los casos de huelga:

*Por supuesto que la caja de resistencia es importantísima. Yo misma, sin esa ayuda no habría podido estar los días que he estado, eso lo tengo clarísimo. (Delegada de Eskumaldea 1)*

A parte de la caja de resistencia para seguir adelante con la huelga, las entrevistadas valoran positivamente otros recursos materiales ofrecidos por el sindicato:

*(...) Y luego el apoyo y la fuerza de un gran sindicato como ELA, que nos ha estado dando todas las herramientas que han sido necesarias, desde todos los elementos como pancartas, tener furgonetas pegatinas, chapas, todo un montón de medios que nos han ayudado a socializar, igual que la caja de resistencia... instrumento fundamental para aguantar esto. (Liberada de Bilbao 2.)*

### *Recursos humanos*

En la entrevista hemos hablado sobre la decisión de participar en la huelga. Siendo delegada sindical se tiene mayor protección jurídica ante la venganza del empresario. En este sentido he preguntado a una entrevistada que no es delegada sindical sobre la decisión de ir a huelga:

*Yo tenía miedo de hacer huelga porque me veía sola. Pero justo estábamos dos que nos habían hecho fijas y entonces hablamos. Y entre nosotras dos pues dijimos venga, ¿hacemos? Y las dos cogimos fuerza y como que nos apoyamos una a la otra y fuimos palante. (...) En septiembre fue cuando empezamos a hacer la huelga mi compañera y yo. (Afilada de Bilbao 1)*

Del testimonio de esta huelguista podemos apreciar la importancia de romper con el aislamiento como estrategia para superar miedos y dar pasos para la organización.

La mayor dificultad que tienen las huelgas es la pérdida de sueldo que trae dejar el puesto de trabajo, pero en realidad hay más factores a destacar. Estar en huelga implica participar en movilizaciones y acciones, así como en manifestaciones, concentraciones o reuniones. Por lo tanto, el tiempo dedicado al conflicto es mucho. El sector de trabajadoras de residencias de la tercera edad está formado en gran parte por mujeres, y como es sabido, en la repartición del trabajo por sexos gran parte del trabajo de cuidados y tareas del hogar recae en las mujeres. Por eso, la gestión durante la huelga del cuidado de los hijos e hijas o cualquier tipo de cuidado es un tema que se ha puesto sobre la mesa, proponiendo diferentes estrategias para solucionar eso. En opinión de la siguiente entrevistada a veces ha sido duro compaginar los trabajos de cuidados y la huelga:

*El primer año y pico a mi hija no la he visto. En aquella época mi marido estaba en el paro y se encargaba de ella. Para mí personalmente ha sido una locura. (...) Mi hija me decía: ama yo no quiero ir a más manifestaciones. Cuando mi marido se puso a trabajar yo me la llevaba porque no es fácil siempre encajarla. O cuando sacaba la carpeta de los servicios mínimos que tenía que organizar me decía mi hija: jo ama, otra vez? Porque eso signifi-*

---

*caba que no íbamos a jugar, que no íbamos a estar juntas...y es así.*  
(Delegada de Eskumaldeia 2)

Llevar a los hijos e hijas a las manifestaciones y diferentes acciones se ha convertido en algo común entre las huelguistas:

*El haber tenido que venir con nuestros hijos a movilizarnos... que nuestros hijos supiesen... pequeños eh, de seis, de cuatro, de ocho... iy se sabían los eslogan, como nosotras! (Risas) Agarraban banderas...* (Delegada de Ezkerraldea 1)

*Y los míos siguen cantando en casa (...) estás en casa y de repente oyes: ¡diputación, solución! (Risas).* (Delegada de Ezkerraldea 4)

Además, algunas entrevistadas destacan la importancia de tener una red de personas cercanas para llevar a cabo las tareas de cuidados, reivindicando que esas personas son parte activa de la huelga:

*También quiero decir que nuestra lucha, como mujer, como personas que hemos decidido estar ahí, ha tenido que ser acompañada de toda nuestra gente cercana. O sea, quiero decir, que yo no hubiese podido estar ahí día tras día, independientemente de la hora, mañana o tarde, si alguien de nuestro entorno más cercano no se haría cargo de mis hijos... (...) esos hijos tienen que estar al cuidado de alguien... cuenta con vecinas, amigas, amamas, aítites... quiero decir que ellos también son personas activas en esta huelga. ¿Me entiendes? O sea que nuestra lucha no ha podido ser tan tan tan maravillosa sin ellos.* (Delegada de Ezkerraldea 1)

Otra de las dificultades que han citado las entrevistadas para llevar adelante la huelga ha sido la aplicación excesiva de los servicios mínimos. Ya que la Diputación Foral estableció desde un principio los servicios mínimos en un 80% durante el día y un 100% por la noche. Aunque el sindicato ELA interpuso denuncias contra estas medidas, a medida que la huelga avanzaba la Diputación aumentó al 90% los servicios mínimos durante el día. Aunque de esa forma podía disminuir significativamente la influencia de la huelga, los esfuerzos llevados a cabo por las huelguistas para mantener la cantidad de participantes en las movilizaciones dieron sus frutos, aunque manifiestan que fue muy duro:

*Empezó con un 80 y el 100 a la noche, a la noche nunca han podido hacer huelga, porque ya trabajan en el día a día con servicios mínimos y lo llegan a reconocer ellos. A la noche hay 2 trabajadoras, ¡que narices vas a permitir ahí una huelga! (...) diputación solicita, - que además lo solicita diputación, ni siquiera la patronal- nos lo aumentan al 90 (...) las demás pues, si estoy de mañana voy de tarde, si estoy de tarde...si hemos conseguido esa presencia de número en la calle es porque hemos hecho virguerías y por-*

*que nos hemos concienciado de que no podíamos dejar de estar ahí aunque los servicios mínimos fueran malos, pero han sido abusivos completamente. Y los hemos perdido, cada vez que los hemos denunciado, nos han vuelto a dar eh... ese fue un golpe de los más duros, teníamos miedo de que se quedaría invisible. (Liberada de Bilbao 2)*

Las entrevistadas relatan haber tenido muchos altibajos emocionales durante la huelga, momentos buenos y malos. Han comentado que el apoyo entre las compañeras ha sido crucial en ello:

*Hemos llorado, hemos reído, primero con una, luego con otra, yo me enfado con ella, al día siguiente llorando... todo. (Delegada de Ezkerraldea 3)*

*Al final esto mina a todo el grupo. Hay discusiones, luego vamos palante, luego volvemos a discutir... es que ha sido un trago... tela eh. Cada una con su capa personal. Más en el centro de trabajo. Luego hablas con compañeras de otros centros y ves que lo que pasa en tu centro pasa en todos, y en el momento te sirve. Bueno, lo llevas. (...) Ha habido más terapias de café... sí, muchas. (Delegada de Eskumaldea 2)*

*Menos mal que las dos no caíamos a la vez. Cuando caía una la otra le levantaba, y al revés. (Delegada de Eskumaldea 1)*

Sobre eso, la entrevistada liberada, alaba el papel de las delegadas sindicales a la hora de dar ánimos a las compañeras:

*Creo que las delegadas hemos tenido un peso importante en tener que mantener a nuestras compañeras arriba cuando ellas se venían abajo, ¿no? Cada vez que acababan las manifestaciones y nos juntábamos los grupos cada una con nuestras compañeras (...), la delegada hace esa labor un poco de, ivenga chicas, animo! y tal... y el desgaste yo creo que es doble, porque tu también piensas muchas veces... aunque yo he tendío claro en todo el conflicto que lo íbamos a ganar, me estaba pareciendo muy largo (...). Pero que bueno, lo importante era mantener el número y que cada vez serían más, que la gente no se nos cayese. (Liberada de Bilbao 2)*

#### *Recursos socio-político*

Las entrevistadas han comentado que han participado de una manera u otra en el proceso de negociación colectiva. Algunas de las entrevistadas han estado en la mesa cara a cara con la patronal, siempre con compañeros y compañeras de la estructura del sindicato.

Se han establecido mecanismos de participación entre las delegadas sindicales: se han turnado entre ellas para que más personas participen en el proceso y vivan esta experiencia:

---

*Bueno, los responsables son los que realmente estaban en contacto con la patronal directamente. Y en todo momento cada contacto que tenían con ellos nos lo comunicaban a nosotras. Pero luego en las mesas negociadoras hasta que se firmo el convenio en las reuniones que ha habido en alguna he estado yo, en otras, otra compañera... nos hemos ido turnando porque queríamos estar todas. Todas no se puede estar, pero, bueno, todas hemos tomado un poco de contacto con la Patronal para ver lo que se... Y luego hemos tenido nuestras asambleas y en todo momento hemos estado informadísimas. (Delegada de Eskumaldea 2)*

Por otra parte, y como dice una de las entrevistadas, aunque todas las huelguistas no hayan podido sentarse en las mesas de negociaciones, mantienen que han sido parte activa del proceso, han sido informadas en asamblea en todo momento de todos los movimientos, ya que ha sido en estos espacios donde se ha debatido y se han tomado las decisiones:

*Cuando ellos tenían alguna reunión luego teníamos una asamblea todas para darnos la información de lo que había salido de ahí, si había salido algo. (Delegada de Eskumaldea 1)*

*Continuamente nos estaban explicando lo que pasaba, las delegadas de nuestra residencia nos explicaban, nos decían, o sea... sí nos hemos sentido parte. No estábamos ahí pero sí nos sentíamos... porque siempre nos decían lo que pasaba y todo eso, sí. (Afiliada de Bilbao 1)*

Sin embargo, las que han participado en estas reuniones dicen haber tenido una muy mala experiencia, han destacado los desprecios tanto desde la patronal como de los cargos políticos. La siguiente huelguista describe así su situación en la mesa de negociaciones:

*Yo salí bastante desmotivada. Luego sales fuera y con el apoyo de las compañeras dices... ¡Me cagüen la leche! Palante y patrás ni para coger impulso. A ver, pero es que estamos hablando de un sector muy muy vulnerable (...) ¿quién cuida al cuidador? (...) Yo necesito tiempo para atender a esta gente bien. Tú esto lo trasladas a una mesa y tienes delante a unos señores que no te toman en serio. Yo, la primera reunión, salí como diciendo: bueno, estos creen que somos cuatro niñas pegando cuatro gritos y que ya nos cansaremos. Y no se me olvida, llevábamos unos meses de huelga y lo primero que propuso la patronal era un aumento de 3 euros, las 2 horas anuales de trabajo menos, y en el 2017 ya lo volveríamos a hablar... entonces dices ¡jo! (...) Me estás insultando a mí, a los residentes, a los familiares. Así que la verdad es que mal. (Delegada de Eskumaldea 2)*

Las entrevistadas además denuncian que estos desprecios recibidos desde la patronal y los cargos políticos tenían una gran tendencia a ser sexistas, han hecho declaraciones como ésta:

*Yo ha habido momentos que, me imagino como todas, que me he sentido totalmente humillada, despreciada, ninguneada, silenciada. Me he sentido... no te puedes ni imaginar. (...) A veces llegaba a casa y decía: idiotas mío, como puede ser posible que en el siglo XXI todavía ocurran estas cosas! Como decir que para qué queremos ganar más si es el segundo sueldo, si ya tenemos el del marido, que a ver qué protestamos porque contentas tendríamos que estar porque tenemos trabajo, que vamos a conseguirlo por "esto" (agarrándose la entrepierna), luego las declaraciones del señor Rementería que parece que el sindicato movía los hilos como si fuéramos tontitas y no supiéramos opinar y saber lo que teníamos que hacer. (Delegada de Ezkerraldea 2)*

*Cuando las compañeras nos contaron, a mi algo me reventaba por dentro. O sea, me dices que mi sueldo es el segundo sueldo en casa que total pa qué pides tanto. A ver... ¡a ti quién te ha dicho que mi sueldo es el segundo sueldo, a ti qué coño te importa mi vida! (...) Mi trabajo, mi esfuerzo es lo que estamos valorando aquí, no si me mantienen o me dejan de mantener, o sea quién eres tu pa decirme que yo tengo que tener un marido pa que me mantenga, ¿de qué vas? ¡Machista de mierda! (...) O: de aquí va a salir el aumento (agarrándose la entrepierna)... ¿de qué vas tío? ¿Porque somos mujeres te comportas así?, ¿a un hombre le dirías eso? (Delegada de Eskumaldeia 1)*

La liberada sindical que hemos entrevistado ha participado en las mesas de negociación de forma activa y ha comentado que no es la primera vez que recibe desprecio misógino desde la patronal. Junto a esto ha explicado en la entrevista que el modelo "Breadwinner" sigue fuerte en el imaginario de la patronal:

*Siempre son ataques sexistas y machistas, que tampoco es este el primer convenio en el que lo vives. Pues sí, te dicen que cobras lo que cobras porque eres el complemento del marido (...). Nos hablan de que no hay hombres en este sector porque no es salario para un cabeza de familia... me parece que el concepto de "cabeza de familia" está tan obsoleto, o sea... es tan sexista, "cabeza de familia"... (Liberada de Bilbao 2)*

Estas actitudes, en la medida en que pueden hacer sentir mal a las huelguistas, pueden crear un efecto contrario al empoderamiento, pero al mismo tiempo también ayudan a que se den cuenta de la doble discriminación que sufren por ser mujeres:

*Eso es, a un hombre no se lo dicen. Nosotras decimos que somos 90% mujeres. En cualquier empresa que el 90% sean hombres, no nos mangonean. Yo nunca he oído decir a uno de la patronal que se agarre la entrepierna y que diga "de aquí va a salir el sueldo para pagarte a ti", a un tío; yo nunca he oído a un tío que le digan tu eres el complemento del sueldo de*

---

*tu mujer; yo nunca he oído que a un tío se le diga: “eres la marioneta del sindicato”, que te manejan como quieren. Yo eso nunca lo he vivido, ¡nunca! Y he vivido con compañeros que han hecho huelgas en sus empresas y nunca he oído eso. ¿Y tengo que tragar porque soy una mujer? Yo no soy el complemento de nadie. Es que es una mentalidad tan machista y despectiva a tope... Yo esos comentarios los llevaba francamente mal. (Delegada de Eskumaldea 2)*

Sin embargo, las huelguistas le han dado la vuelta muchas veces a este tipo de desprecios, haciendo que esas actitudes sexistas aumenten sus ganas de luchar:

*(...) Pero también nos da fuerza, te sientes mucho más maltratada, o como trabajadora de segunda, que igual te hace más fuerte para decir: estos no van a poder con nosotras... Porque es que no nos tienen en cuenta para nada, es que somos cuidadoras...y yo siempre lo he dicho: esto lo habéis hecho históricamente gratis (...) y “ahora que te pago hija, pues lo poco que te pague... contentita”. Entonces yo creo que eso a todas nos ha revuelto. Es un trabajo muy duro para que no esté valorado. (Liberada de Bilbao 2)*

En este sentido, las entrevistadas denuncian que la huelga que han vivido ha sido tan larga porque el sector está feminizado, ha durado justamente 378 días:

*Sí, sí ha tenido que ver con que seamos mujeres. Pues porque no toman tan en cuenta las mujeres como a los hombres. (Afilada de Bilbao 1)*

*Es que a lo largo de esta huelga, ha habido huelgas... la de amarradores, la de no se qué, la de no se cuál... se han cerrado en breve y nosotras ahí seguíamos. La de altos hornos, todo... todas las que se han abierto mientras estábamos nosotras se han ido cerrando en poco tiempo y, ¡es que lo nuestro seguía ahí! (Delegada de Ezkerraldea 4)*

Las entrevistadas han hablado sobre el apoyo recibido durante la huelga, de otros agentes sociales, subrayando la importancia de esos apoyos en el proceso:

*Y luego en la acampada (...) ahí estuvo todo el mundo... grupos de teatro, artistas, pintores, escritores, políticos... fue... ¡imborrable. (Delegada de Ezkerraldea 2)*

El ejemplo de la acampada que se hizo frente al Arriaga es un recuerdo que aparece en todas las entrevistas:

*Se emocionó mucha gente en esa acampada... fue una acampada festiva... pidiendo participación de todos los colectivos, escritores, músicos artistas... y la respuesta fue alucinante (...) hubo gente que salió a hablar y se*

*emocionó. Era un punto ya... no sé lo que llevábamos ya... muchísimo, ciento y muchos días... entonces ahí gente que ya, después de tanto tiempo ver que tanta gente había acudido, dices ¡bueno!... porque haber conseguido que en 378 días no se olvidasen de nosotras... que el conflicto no hubiese quedado ahí de..."sí, deben estar..." ese yo creo que también un trabajo principal que hemos hecho ha sido socializar lo bien que hemos socializado. (Liberada de Bilbao 2)*

Sin embargo, al preguntar sobre el movimiento feminista, las respuestas son agridulces:

*Al principio no, luego a medida que fue transcurriendo el tiempo yo creo que fueron conscientes de que no era una reivindicación laboral al uso, sino que la ideología feminista estaba clarísima en esta reivindicación. Entonces tal vez no de la forma que nosotras hubiéramos querido, con más intensidad, pero bueno, hubo momentos en que sí han estado. Quizá debían haberse volcado un poco más. (Delegada de Ezkerraldea 2)*

*Si este convenio en vez de firmarse en octubre (...) se cierra en junio-julio, los movimientos feministas no hubiesen estado. Ellas después de verano fue cuando estuvieron. (Delegada de Ezkerraldea 1)*

La liberada de ELA en Las residencias de Bizkaia ha comentado que las huelguistas tuvieron que recurrir al movimiento feminista para conseguir su apoyo:

*Yo al principio lo viví mal. Llevábamos muchos días de huelga y el movimiento feminista no se había acercado en absoluto. Es más, yo participo, voy a "mujeres marxan" que hacían unas jornadas en Donosti y yo voy para pedir que se impliquen. Así que yo fui la que se acercó al movimiento feminista. Las cuestioné que eramos mujeres trabajadoras, que el movimiento feminista tenía que estar con nosotras (...), y que el tema laboral es totalmente un tema que afecta a las mujeres y tenían que estar. Ahí se generó ya una cierta empatía, muchas se sintieron cuestionadas pero también fueron capaces de hacer autocrítica y decir: es verdad. Y a partir de ahí empieza a haber un acercamiento, y feministas que nos empiezan a acompañar y a venir. Ha habido también bastante implicación a veces individual de las feministas, más que colectivos enteros. Feministas a nivel individual que se han implicado. (...) Al final hemos conseguido que participaran más pero nos lo hemos trabajado ¿eh? (Liberada de Bilbao 2)*

En este sentido, la liberada defiende que el movimiento feminista tendría que acercarse más al movimiento sindical, criticando el discurso "elitista" que a menudo maneja el feminismo:

*Creo que el feminismo se tiene que acercar al sindicalismo (...). Se tiene que acercar a las trabajadoras, se tiene que dejar el discurso de élite... de patriarcado, y todas estas cosas que muchas mujeres de residencias no*

---

*entienden, no se identifican y no se acercan. Entonces al feminismo yo sí le he pedido: baja un poquito, acercate a las empresas, habla sencillo y ya verás como somos todas feministas. (Liberada de Bilbao 2)*

Por otra parte, las huelguistas están de acuerdo en la importancia de la asociación creada por las familias de los usuarios y usuarias, la asociación Babestu. Hay que aclarar que esta asociación se creó específicamente para esta huelga.

*Babestu nació de la mano de este conflicto. No ha estado ligado nunca a ningún sindicato. Empezaron a apoyarnos e iban a nuestro compás, nos acompañaban. Nosotras reivindicando un convenio y sacando a la luz el cómo se gestionan las residencias, y Babestu la labor que tiene es la de conseguir lo que nosotras no tenemos en nuestras manos, los ratios. (...) El familiar es el que paga y creo que es el que tiene el poder de exigir a las empresas, yo creo que ahí Babestu tiene un papel importante. (Delegada de Eskumaldea 2)*

Parece que hoy en día Babestu sigue siendo una importante aliada de las huelguistas, y que así seguirá siendo, sobre todo en la lucha contra los ratios:

*Nos han acompañado en todo el conflicto, Babestu sería a destacar porque creo que han estado en todo. Y a día de hoy mantenemos colaboración para seguir trabajando. Desde luego en los ratios vamos a ir siempre de la mano. (Liberada de Bilbao 2)*

## **Resultados**

### *Tener*

En cuanto a los logros materiales de las huelguistas de las residencias, éstas han sido las mayores victorias: jornada laboral de 1.592 horas, subidas salariales de más de 140 euros, el 100% del sueldo en casos de enfermedad o accidente, horas de formación, 20 minutos de descanso o la subida de los pluses de domingos y noches, entre otros.

Gracias a esas mejoras, las huelguistas de las residencias de Bizkaia han dado otro paso para igualar las condiciones de las trabajadoras del sector público, aunque todavía se dé una gran descompensación. Sin embargo, han conseguido, por lo menos, igualdad en lo que a jornada se refiere:

*Es histórico conseguir las 1592 horas en un sector privado. Siempre nos habían dicho que en nuestro mejores sueños. Se lo están quitando al sector público... y de repente lo conseguimos en el sector privado y de mujeres.*

*Las 1592 siempre han sido las del sector público. En unos años vamos a trabajar 1592... ¡Menos! Porque ahí va a estar metida la formación, y 20 minutos de descanso para todas. Así que al final, es calidad, es histórico. (Liberada de Bilbao 2)*

A pesar de todo, a la hora de hablar de ratios y sueldos, en el sector público las condiciones son notablemente mejores, según comenta la liberada sindical:

*En IFAS cerca del doble (el sueldo), un 40% por lo menos. Hemos conseguido un salto importante, pero todavía... (...) El ratio de ellas también es del doble, pero el doble porque lo hemos mirado. En residencias nuestras a la mañana puede haber 8, en le IFAS hay 16. (Liberada de Bilbao 2)*

Sin embargo, subrayan que seguirán luchando para que estas condiciones mejoren.

#### *Saber y saber hacer*

En opinión de algunas entrevistadas, esta larga lucha les ha ayudado a ser conscientes de lo que supone una lucha de esta magnitud, de las partes buenas y de las malas. De la misma forma, esta victoria les hace ser más conscientes de lo que se puede conseguir con organización:

*A mí esto me ha hecho tomar más conciencia de que con una buena organización se puede conseguir; y también de los pros y los contras. La verdad es que yo personalmente no pensaba que tendríamos... que se hubiese permitido tantos días de huelga en este sector. (...) El aumento de servicios mínimos ha sido un mazazo. A mí me ha hecho ser consciente de que claro, hay que pelearlo pero que ¡cuidado! con los servicios mínimos que han servido para invisibilizar la huelga. Fueron super abusivos. Por eso a mí me ha hecho tomar conciencia de que, ilusa de mí, pensaba que iba a ser más fácil. (...) La lucha está ahí y se consiguen cosas con una buena organización pero que cuesta, a la vista está con lo que nos ha costado. (Delegada de Eskumaldea 2)*

En este sentido, a pesar de que coinciden en que la organización y la lucha ayudan a superar barreras, las entrevistadas ponen de relieve las dificultades sufridas durante la huelga, más allá de los servicios mínimos.

Más concretamente, al preguntar sobre la concienciación feminista, la mayoría de las huelguistas coinciden en que ha habido una evolución. La entrevistada más joven, por ejemplo, ha vivido así la experiencia:

*Ahora he cogido más conciencia (...). No me había parado a pensar, pero ahora me siento feminista a tope. La desigualdad que hay en muchos ámbitos no lo veo normal. Esta lucha también, se ha visto que ha sido, como hemos sido mujeres ha sido más larga, no nos hacían caso y eso también*

---

*te hace más... Decir: soy feminista y voy a luchar por los derecho de las mujeres, de nosotras, que somos igual que ellos. (Afilada de Bilbao 1)*

La liberada sindical por su parte, ha vivido así la difusión de la conciencia feminista. Además, ha comentando que esta difusión no se ha limitado solo a las huelguistas:

*Las que ya lo éramos... yo he vivido una ilusión. De que soy feminista de toda la vida, pero he sentido que mi sector se volvía más feminista que nunca. Y a mí me ha hecho muchísima ilusión que mi sector, e incluso ahora mi sindicato, se defina como feminista. (...) De hecho, ELA se definía como un sindicato de clase y abertzale, y ahora se define como un sindicato de clase, abertzale y feminista... desde la huelga de residencias. (Liberada de Bilbao 2)*

### Querer

Al preguntar si después de la huelga ha habido cambios en la percepción de cada una consigo misma, la respuesta que ha predominado ha sido ésta: que la motivación y las ganas de luchar han crecido. La siguiente entrevistada, por ejemplo, explica lo que esta huelga ha influido en ella, comparándola con otro conflicto vivido siendo más joven:

*Yo para mí sí ha sido, para mi mentalidad, para seguir luchando, porque yo viví la huelga de 2003, pero yo acababa de aterrizar en Aspalduko, llevaba un mes fija en Aspalduko. Y yo la viví esa huelga pues de risas, de... no sabía. (...) Claro, y también porque tenía 22 años, y yo vivía con mis padres, y venga, ¿pierdo tanto dinero? bah, me daba igual... bah, yo lo vivía de otra manera (...). Esta huelga sí la he sufrido y digo, pues al final merece la pena. (Delegada de Ezkerraldea 3)*

La entrevistada más joven vive así su auto-percepción después de la huelga:

*Sí, yo sí, yo me noto más fuerte, sí... a mí me ha dado fuerza y es de ver que las cosas se consiguen, cuesta pero se consiguen (...). Además nunca había hecho huelga, nunca nada, o sea era todo nuevo para mí... tenía miedo, no sabía, le preguntaba a mi madre: "¿Ama, qué te parece?" "Pues haz lo que tu quieras, tu eres mayor, ¿no?" Me decía... y pues venga, al final me siento más fuerte. (Afilada de Bilbao 1)*

Esta otra, ha subrayado la importancia del apoyo de la gente como impulsor de la auto-percepción:

*También más valoradas por la sociedad, el que estuvieras en la calle y se te acercara gente que no te conocía y te dijera: ¡venga chicas, ánimo, que lo tenéis ganado! (Delegada de Ezkerraldea 4)*

Por otra parte, muchas entrevistadas comparten tener menos miedo a luchar. En la misma línea han crecido las fuerzas para la organización y el conflicto:

*Yo creo que han despertado más bien. Les ha hecho no cambiar su mentalidad, sino despertar, quitar ese miedo... "Esto es así, tengo que luchar por esto porque yo lo pienso así, y tengo que hacerlo". (Delegada de Eskumaldeia 1)*

*Y en el día a día en tu centro eh. Yo creo que hay mucha gente que antes tenía miedo en sus centros a decir: ¡oye esto no es justo! Y con esta huelga... ha habido centros que no han hecho nunca huelga, o hacían muy poquitas y ahora han tenido una repercusión más grande, han tenido un seguimiento mayor, han salido más trabajadoras a la huelga, se han empoderado, se han hecho fuertes... y en tu día a día porque luego la batalla está en tu día a día en tu centro, y creo que en ese sentido ha servido de mucho eh, estoy convencida. (Delegada de Eskumaldeia 2)*

En el colectivo también ha influido el perder miedo y compartir la lucha, creando así una conciencia de grupo fuerte. Las entrevistadas dicen que la unión entre las huelguistas y la protección entre ellas se ha reforzado mucho, porque al compartir el poder propio con las demás éste se multiplica:

*Se ha formado y creado un vínculo... ¡Puff! Que se preparen para el 2020... porque es que es impresionante, claro yo hablo de Aspaldikio, y me imagino que será general. La gente que ha estado en la calle, ese vínculo es importantísimo y encima es muy fuerte. (Delegada de Ezkerraldeia 1)*

*Nos hemos conocido todas con las reuniones que hacíamos en ELA Bilbao, que era todo Bizkaia, todas las delegadas, ya nos conocimos, mira ésta, la otra... y luego en Ezkerraldeia que nosotras somos todas de Ezkerraldeia, más o menos éramos una piña, pues ahora somos un piñón. (Delegada de Ezkerraldeia 3)*

*Lo que a mi me ha quedado claro por ejemplo es que antes éramos aisladas, ¿no? lo que pasaba en una residencia pasaba ahí, y ahora lo que me he dado cuenta es que lo que pasa en una residencia: "he tenido este problema". "¡Si necesitas algo ahí estamos! Ven, nos lo dices que ahí vamos!" O sea esa sororidad, ¿no? Esa piña, ¿no? Que hemos formado, que ya no nos sentimos es decir: ¡jo, si me pasa algo pues ya tengo otras residencias ¿no? Que van a venir a prestarme apoyo, yo eso sí lo veo, sí. (Delegada de Ezkerraldeia 2)*

*Yo sé que ahora mismo tenemos un problema en mi centro, me tengo que poner delante de la puerta, no tengo más que poner un mensaje en un*

---

*grupo, y al día siguiente tengo un montón de gente en la puerta. (Delegada de Eskumaldea 2)*

*Eso ya ha pasado en mi centro. En julio con los despidos vino un montón de gente, antes de nosotras a apoyarnos. Es algo, ¡que te da un subidón! La cantidad de gente que había fue alucinante, aquello les hizo pupa. La verdad es que eso es algo que nos ha unido a todas, que dices jo, puedo contar con gente que no conocía de nada. Pues imagínate las dos despedidas lloraban de emoción. El apoyo ese te da una fuerza increíble. (...) Sí, para mí eso es muy positivo, que nos hemos conocido más a fondo, y bueno, ahí hay una amistad aunque no nos vemos todos los días, pero... (Delegada de Eskumaldea 1)*

Como se puede ver en los testimonios de las entrevistadas, coinciden en que su conciencia de grupo ha crecido comparativamente con la situación que había antes de la lucha, ya que antes los centros y las personas se movían de forma más aislada.

#### *Capacidad de influir*

Individualmente, las entrevistadas relatan que muchas huelguistas han perdido los miedos y han aumentado su capacidad de reivindicación:

*Creo que sí que ha habido gente que antes sí tenía miedo a reivindicar sus derechos, a tocar la puerta del jefe y a decir... eh! (Delegada de Eskumaldea 2)*

Las entrevistadas cuentan que la capacidad de influir ha sobrepasado los límites del colectivo y ha llegado también a otros sectores feminizados.

*No sabes la de empresas pequeñas que se están afiliando y dicen, ¡a la huelga! Empresas de mujeres. (...) En el día a día vas viendo que se acerca gente, y además dicen: "pues si vosotras habéis podido..." dices: ¡ostia es que el impacto ha sido mucho más grande de lo que pensamos, eh! (...) Hemos generado unas ganas en cantidad de mujeres de decir: ¡ya está bien la broma! (Liberada de Bilbao 2)*

Además, una vez acabada la huelga se han creado o reforzado las redes con diferentes organizaciones, con la unión de fuerzas que esto supone:

*Nos han invitado por toda España a hablar. Yo ya he estado dos veces en Barcelona invitada por la COS, y por mucha gente, he ido dos veces ya a hablar del conflicto ¿eh? (...) Con las Kellys también hemos estado (...) y vinieron a la acampada. Y luego (...) han estado compañeras en Madrid, en Segovia, en Soria, en Canarias, en Barcelona... hemos estado en un montón de sitios para hablar del conflicto. En el País Vasco donde participamos siempre es en... ahí sí que en medios feministas. Pues revistas feministas, radios feministas independientes... el movimiento feminista ahora sí*

*es el único que aquí nos está llamando para colaborar (...). Luego también nos han llamado de institutos, ha habido dos institutos donde se ha ido a dar charlas a chavales de 16 y 17 años sobre la huelga. (Liberada de Bilbao 2)*

Esta fuerza crece día a día, y para dar respuesta a diferentes actos y convocatorias entre los y las delegadas sindicales han creado un grupo de trabajo de 14 personas, que serán elegidas de forma rotativa.

## CONCLUSIONES

Hemos reunido las vivencias y diferentes procesos de las huelguistas de Las Residencias de Bizkaia. Además de analizar el proceso de empoderamiento feminista, hemos tratado temas como el reparto de trabajo según el sexo, la situación del mercado en cuanto a la mujer, o el sindicalismo.

Sobre la parte de la investigación que estudia el proceso de empoderamiento, hay que decir que cada proceso es diferente y subjetivo. Por tanto, conviene ajustar el análisis adaptándolo a cada caso. Debido a ello, aunque el análisis empírico tenga base teórica y metodológica, los indicadores se han adecuado a este proceso de empoderamiento. Tomando este hecho en consideración, son varias las conclusiones extraídas de esta investigación cualitativa:

En el punto de partida, aunque las huelguistas tenían situaciones personales diferentes, en el caso de las condiciones materiales, los recursos humanos o recursos socio políticos, todas compartían una base común: forman un sector feminizado y su trabajo no se valora, así que las condiciones laborales que sufren son malas. En un principio algunos centros estaban más sindicalizados, en lo que se refiere al nivel de afiliación y el nivel de representación, y otros menos. Sin embargo, todas las trabajadoras que han ido a la huelga se han acabado sindicalizando.

Sobre las condiciones materiales durante la huelga, subrayan la importancia de la caja de resistencia del sindicato ELA. De hecho, las huelguistas comentan que hubiera sido imposible aguantar 378 días de huelga sin cobrar. A parte de esto comentan otras ayudas materiales que han recibido desde el sindicato: locales, diferentes materiales...

En cuanto a los recursos humanos, podemos concluir que para las entrevistadas el apoyo entre compañeras ha sido vital para sorportar la parte emocional. De hecho, han vivido momentos buenos y malos en este largo plazo y el apoyo de las compañeras ha sido fundamental. Con esto, al ser un sector feminizado la gestión del trabajo de cuidados ha sido un tema muy comentado en las entrevistas. De esta manera para superar difi-

---

---

cultades, muchas huelguistas relatan que han tenido que acudir a las movilizaciones con sus hijos e hijas, o apoyarse en la familia o en redes de cuidados cercanas.

En cuanto a los recursos socio-políticos, aparte del apoyo entre las huelguistas, se ha destacado el apoyo de agentes externos. En este sentido destacan la asociación Babestu, creada durante la huelga, asociación de familiares de usuarios y usuarias. Además, las trabajadoras de las Residencias de Bizkaia siguen trabajando con Babestu, sobre todo para aunar fuerzas respecto al asunto de los ratios.

Sobre los agentes externos, quisiera abrir un paréntesis sobre el movimiento feminista. Sobre este tema el sentimiento común de las entrevistadas ha sido este: que el movimiento feminista ha llegado tarde, y que solo al final del conflicto ha sido empático con la lucha. En este sentido, las testigos comentan que para conseguir el apoyo del movimiento feminista ha habido una labor por parte de las huelguistas. Una entrevistada, reflexionando sobre esto, comenta que el movimiento feminista tendría que acercarse más al movimiento sindical, ya que muchas veces usando un discurso “elitista” no se acerca a muchos colectivos.

Por otra parte, las entrevistadas han expuesto sus experiencias en la negociación colectiva. Algunas han tomado parte de forma más directa, ya que han estado cara a cara con la patronal en las mesas de negociación. En general, describen esta experiencia como mala, siendo el desprecio y el machismo hacia las huelguistas común en estas reuniones. Sin embargo, todas las entrevistadas comentan que estos gestos de la patronal les han dado el doble de fuerza para seguir adelante. Para garantizar la mayor cantidad de huelguistas posible en las mesas de negociación, han puesto en marcha un sistema de rotación, impulsando de esa manera la participación. De todas formas, aunque no todas las huelguistas han tenido relación directa con la patronal, comparten haberse sentido parte de la negociación. De hecho, antes de cualquier reunión o acción se hacían asambleas en el sindicato para que todas las personas estuvieran informadas y poder recoger su opinión.

Al final, después de 378 días, las trabajadoras de las Residencias de Bizkaia firmaron el acuerdo y decidieron, en asamblea, poner fin a la huelga.

Las entrevistadas han hablado sobre los resultados de la huelga y, a través de investigaciones empíricas, se ha analizado el proceso de empoderamiento en torno a cuatro ámbitos: tener, saber y saber hacer, querer y capacidad de influir.

En lo que se refiere a *Tener*, la mejora es evidente tanto a nivel individual como colectivo: sus condiciones laborales han mejorado. Por ejemplo, se ha logrado equiparar su jornada laboral a la del sector público.

Sobre *Saber y saber hacer* podemos concluir que, en general, las conciencias sindical y de lucha han crecido. Los testimonios muestran que se han perdido los miedos, y que se han concienciado más de las partes buenas y malas que implica una huelga. En este sentido, las trabajadoras sentirían menos miedo y tendrían mayor experiencia ante otros conflictos. Aparte de esto, durante la huelga ha crecido la afiliación y la cantidad de huelguistas ha crecido con el tiempo. Mucha gente que no tenía relación con el sindicalismo se ha unido y se han hecho más conscientes de las herramientas que un sindicato puede ofrecer y del uso de éstas.

Por otra parte, en lo que se refiere a la conciencia feminista, muchas de las huelguistas que no se consideraban feministas al inicio del conflicto, al final se han sentido identificadas con el feminismo, según lo que han comentado las entrevistadas. De hecho, las burlas sexistas recibidas desde la patronal, o la duración de la huelga, comparada con las huelgas masculinizadas, ha hecho ver a muchas la discriminación que sufren por ser mujeres.

De todos modos, es importante comentar, ya que las entrevistadas lo subrayan, que aunque el conflicto haya adoptado un toque feminista, no han salido a la calle por ser mujeres o por la causa feminista. Esta lucha se ha llevado adelante para mejorar sus condiciones de trabajo y de vida. De esta manera, el conflicto ha empezado motivado por intereses prácticos que han movido a las huelguistas de las residencias de Bizkaia y, con el tiempo, éstos han abierto el camino también a los intereses estratégicos. Estos últimos tienen que ver con la concienciación feminista que han ido adquiriendo protagonismo con el avance de la huelga, a pesar de que los intereses prácticos han sido el objetivo de la lucha durante toda la huelga.

En las entrevistas se ha tratado también el *Querer*, la motivación y las ganas de las protagonistas. Aunque la huelga haya sido larga y cansada, todas las entrevistadas están motivadas para dar el siguiente paso. Según los testimonios, lo conseguido en el conflicto ha sido un empujón emocional hacia arriba y la mayoría comparte que repetiría el proceso si fuera necesario.

Una de las claves de estas ganas y esta motivación es el aumento de la conciencia de grupo. De hecho, las relaciones entre compañeras son cruciales para resistir emocionalmente la huelga y, en opinión de las entre-

---

---

vistadas, la conciencia de grupo ha crecido mucho. Se han creado nuevas relaciones, las reivindicaciones individuales han tendido a colectivizarse, haciendo que crezcan en el grupo el apoyo y los cuidados.

Sobre la *Capacidad de influencia* después de la huelga, podemos concluir lo siguiente: como las trabajadoras en general han perdido el miedo y sienten más protección por parte del grupo, su capacidad de influir ha crecido notablemente. En este sentido, las entrevistadas ponen el ejemplo de los centros de trabajo. Si en un centro de trabajo surgen problemas, las huelguistas de otros centros acuden. Eso no pasaba antes de la huelga. En este sentido, podemos decir que la capacidad de influencia de las personas se ha duplicado gracias al colectivo.

Por otra parte, es importante mencionar cómo esta lucha ha afectado a otras luchas y a otros colectivos. Como dicen las entrevistadas, este ejemplo ha dado fuerza a otros trabajadores y trabajadoras para poner en marcha sus luchas. Además, el cambio que se ha dado en el seno del sindicato es también significativo en este sentido. De hecho, como dice la liberada entrevistada, antes de la huelga el sindicato ELA no se definía como feminista. Sin embargo, sí lo hace tras el conflicto.

Siguiendo con el análisis de las entrevistas, hemos observado que los resultados esenciales van más allá de interpretar indicadores del proceso de empoderamiento feminista.

Como hemos analizado, los procesos de empoderamiento atraviesan tanto las vidas individuales como las colectivas de las personas. En consecuencia, y teniendo en cuenta el caso que analizamos, no podemos dejar fuera del análisis el efecto que han tenido tanto el mercado laboral como la sindicalización en las protagonistas. Esos factores han sido muy importantes para las personas que han participado en la huelga y para el colectivo.

Algo que ha estado presente en todo el proceso (de forma explícita o implícita) ha sido la división sexual del trabajo y el modelo "Breadwinner". Este modelo se reforzó durante la industrialización, cuando el rol de la mujer de su casa creció de forma evidente. Como hemos podido ver en las entrevistas, este modelo sigue vivo hoy en día. Sobre todo, ha quedado claro con el discurso elaborado desde la patronal hacia las huelguistas, que utiliza términos como "segundo sueldo".

Con el ejemplo de Las residencias de Bizkaia ha quedado claro el valor social que se da a los sectores feminizados, y cómo ese valor afecta notablemente a las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras. Muestra de ello son los sueldos de dichos sectores. En este sentido, aun-

que se hayan conseguido mejoras mediante la lucha durante años, entre otras cosas pasar del convenio estatal al provincial, los sueldos todavía son bastante pobres. Además, a esto se le suma el modelo de subcontratación que tanto ha crecido los últimos años en la CAV. Efectivamente, las trabajadoras de los centros concertados cobran un 40% menos que las trabajadoras del sector público.

En lo que se refiere a la sindicalización, lo analizado de forma teórica ha quedado en gran parte reflejado de forma empírica. De hecho, de los testimonios hemos podido concluir que hay más dificultades para la huelga en las personas en situación precaria, entre otras, personas con contratos temporales o jóvenes. Éstos, además, aunque estén contratados de manera indefinida, muchas veces no se sienten identificados con la simbología tradicional del sindicalismo, y suele ser habitual que se distancien de las organizaciones, aunque hay excepciones. En cualquier caso, mediante esta lucha se ha visto que por medio de este modelo los colectivos que muchas veces no se identifican con esta imagen simbólica han dado un paso hacia la organización y la lucha. Este conflicto feminizado ha obtenido resultados exitosos y ha promovido la movilización de otros colectivos formados por mujeres. Como decían las entrevistadas, el conflicto de las residencias de Bizkaia, ha provocado la activación de mujeres en otros centros, elecciones sindicales, movilizaciones o huelgas de forma mucho más habitual que antes del conflicto.

Además esta activación suele tener un sello feminista, cosa que antes no pasaba mucho. Ejemplo de ello es el mosaico feminista creado por las trabajadoras de limpieza de la administración de Gipuzkoa, o más recientemente, los gritos de “gora borroka feminista” de las movilizaciones de las trabajadoras de las residencias de Gipuzkoa. Esto evidencia el eco y la influencia de La lucha de las residencias de Bizkaia en lo que al mundo laboral, la sindicalización y el feminismo se refiere.

---

## BIBLIOGRAFÍA

- Alcañiz, Mercedes eta Monteiro, Rosa (diciembre de 2016). She-Austerity. Precariedad y desigualdad laboral de las mujeres en el sur de Europa. *Convergencia, Revista de Ciencias Sociales*, 72, 39-68.
- Amurrio, Mila eta Larrinaga, Ane, (2017). IV. Movimientos sociales, participación y dominación. In Jone Martínez Palacios (coord.) *Participar desde los feminismos. Ausencias, expulsiones y resistencias* (145-172). Barcelona: Icaria.
- Arbaiza, Mercedes (2011). Economía en tiempos de posmetafísica: una perspectiva feminista. In Pilar Pérez Fuentes (Ed.) *Subjetividad, cultura material y género* (239-270). Barcelona: Icaria.
- Arbaiza, Mercedes (2014). Obreras, amas de casa, mujeres liberadas. Trabajo, género e identidad obrera en España. In Mary Nash (Ed.) *Masculinidades y Feminidades. Arquetipo y prácticas de género* (129-158). Madrid: Alianza.
- Arrillaga, Isabel; Olaizola, Begoña eta Rezola, Leire (2017). Zifrak 2016. *Emakumeak eta gizonak Euskadin*. Emakunde.
- Charlier, Sophie eta Caubergs, Lisette (Coord.), Género e Indicadores ikerketa taldea (2007). *El proceso de empoderamiento de las mujeres. Guía metodológica*. Brusela: Comisión de Mujeres y Desarrollo.
- De Miguel, Ana (2005). La articulación del feminismo y el socialismo. El conflicto clase género. In Amorós, Celia eta De Miguel, Ana (Ed.), *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización* (295-332). 1. Tomo. Madrid: Minerva.
- Dufour-Poirier, Melanie (diciembre de 2017). La crisis del sindicalismo. In Globalizazioa, lana eta botere sindikala. *Resumen de las intervenciones de un seminario internacional. Temas monográficos 54*. Instituto Manu Robles Arangiz.
- ELAko Batzorde Eragilea (4 de abril de 2016ko), Estatalizazioak kalte larria eragiten die lan-baldintzei. *Negoiazio kolektiborik gabe ez dago autogobernurik*. ELA Euskal Sindikatua.
- Fundación 1º de Mayo (febrero de 2012). Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo. *52 reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980*. Fundación 1º de Mayo.
- Gabinete de Estudios Confederal - Gabinete Jurídico Confederal (julio-agosto de 2010). La reforma laboral. Real Decreto-Ley 10/2010. *Boletín informativo nº 129*. Secretariado Permanente - Comité Federal de CGT.
- Hernández, José Manuel (septiembre de 2004). *Crisis del derecho del trabajo y la globalización. Documentos 6*. Instituto Manu Robles-Arangiz.
- Kortabarria, German (2015). *Gauzak horrela (ere) izan ziren. ELA 1976-2006*. Iruñea: Pamiela.

- LAB Sindikatua (20 de febrero de 2012ko), *2012ko Lan Erreformari buruzko txostena*. Extraído de aquí: <http://www.lab.eus/eu/greba-orokorra/201-greba-orokorra/553-2012ko-lan-erreformari-buruzko-txostena-?format=pdf>
- Lagarde y de los Rios, Marcela (2012). *El feminismo en mi vida. Hitos, claves y to-pías*. Mexico DF: Instituto de las mujeres del Distrito Federal.
- León, Magdalena (1997). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Bogota: TM Editores, U.N. Facultad de Ciencias Humanas.
- Murguialday, Clara (2013). *Reflexiones feministas sobre el empoderamiento de las mujeres. Colección Cooperacció*. Barcelona: Cooperacció.
- Piris, Silvia (2015). *¿Emancipación sin feminismo? Transitar de la marginalidad a la centralidad del feminismo en las organizaciones mixtas. Biblioteca Básica de Formación 7*, Instituto Manu Robles-Arangiz.
- Precarias a la deriva (2004). *A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina. Útiles 1*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Sales, Tomeu (primavera de 2016). *Contra la precariedad, con la precariedad; cuidados y feminismo*. Oxímora Revista Internacional de Ética y Política, 8, 53-62. RCUB Revistes Científiques de la Universitat de Barcelona.
- Scott, Joan (1993). La mujer trabajadora en el s. XIX. In Georges Duby eta Michelle Perrot (Ed.). *Historia de las mujeres. El siglo XIX (427-261)*. Madrid: Taurus.
- Torns, Teresa eta Recio, Carolina (2017). *Emakumeak eta sindikalismoa: aurrera-pausoak eta erronkak lan eta gizarte arloko aldateten aurrean. Documentos 36*, Instituto Manu Robles-Arangiz.

## Informes

- Primeros Encuentros de Mujeres de Euskadi (1997), Leioa.
- II Encuentros Feministas de Euskadi (1984), Leioa.
- III Jornada Feminista de Euskadi (1994), Leioa.
-