

Iván Giménez

# Huelga de Ariznavarra: 2 años, 9 meses y 17 días de dignidad



IZAN TA ESAN

001

# Huelga de Ariznavarra: 2 años, 9 meses y 17 días de dignidad

## Indice

|           |    |  |
|-----------|----|--|
| <b>3</b>  | 1  | El camino de la nada a la dignidad                           |
| <b>4</b>  | 2  | Lo que mal empieza...  |
| <b>7</b>  | 3  | La huelga arranca con una clave:<br>la caja de resistencia   |
| <b>10</b> | 4  | En defensa de los servicios públicos                         |
| <b>13</b> | 5  | La materia prima del trabajo:<br>frágiles personas           |
| <b>16</b> | 6  | Sacar el conflicto a la calle, fundamental                   |
| <b>19</b> | 7  | Femenino y plural: mujeres solidarias                        |
| <b>22</b> | 8  | Cuando la huelga entra en la familia                         |
| <b>24</b> | 9  | Máxima tensión:<br>elecciones sindicales y ERE               |
| <b>26</b> | 10 | Luz al final del túnel: el día de la victoria                |
| <b>29</b> |    | Niños nacidos durante la huelga                              |
| <b>30</b> |    | Personas que llevaron a cabo la huelga<br>de principio a fin |
| <b>34</b> |    | Poesía   |

# 1 El camino de la nada a la dignidad

*“Nuestras condiciones son tan malas que no tenemos nada que perder”. Año 2002*

*“Tenemos un sueldo y unas condiciones dignas; nadie nos va a pasar por encima. Y, lo más importante, hemos parado la expansión de un modelo insolidario y privatizador”.  
Diciembre de 2010*

Entre las dos declaraciones hay ocho años de diferencia, pero están separadas por mucho más que el tiempo. Por una lucha que ha cambiado las cosas, por una lucha que ha transformado a la parte más débil (eran un centenar de mujeres con sueldos de 590 euros mensuales, con intereses dispersos y escasa convicción en sus propias fuerzas) en una ola imparable de solidaridad, fortaleza y resistencia. No han podido con ellas ni la Diputación de Araba ni la dirección de la residencia geriátrica Ariznavarra (Vitoria-Gasteiz), ni un gigante empresarial como Mapfre.

Las mujeres de Ariznavarra son conocidas por dos huelgas, una de ocho meses entre 2002 y 2003 y otra de 1.136 días que arrancó el 18 de febrero de 2008 y se cerró el 16 de diciembre de 2010. No se conocen conflictos laborales de semejante longevidad en toda Europa, y seguramente no habrá tampoco ejemplos tan acabados de tenacidad, persistencia y confianza en la causa que se defiende.

“Era tan claro que teníamos razón, que no podíamos hacer otra cosa que seguir adelante”. Así lo resumen las representantes sindicales (todas delegadas del sindicato ELA) que han encabezado la lucha y han servido de apoyo y enlace para un centenar de mujeres y tres hombres que en estos ocho años han pasado de ser el último escalón del mundo laboral a constituir un referente de lucha y una bandera de la que se sienten orgullosos los más de 100.000 afiliados de ELA. Vicky Holgado, Beni Rubio, Ana González, María Eugenia Nagore, Ainhoa Viteri, Rebeca Ochoa y Yolanda Briz son la voz que resume, pero también difunde el

mensaje y la crónica de estos años, “duros, muy duros; pero lo volveríamos a hacer; esto no se ha acabado, porque hay que conservar lo que hemos ganado. Ni un paso atrás”.

## 2 Lo que mal empieza...

“Muchas de nosotras entramos en la residencia cuando abrió en 2001, cobrando 590 euros mensuales y trabajando 1.800 horas al año; aquello no podía seguir así y decidimos organizarnos, una oportunidad que nos brindó ELA. En aquella época seríamos unas diez afiliadas”. Ocho años después, eran cerca de 100. El primer paso fue presentarse a las elecciones sindicales, que conformaron un comité de empresa de nueve delegadas, todas de ELA, que representaban a una plantilla de 115 personas.

Así empieza la historia sindical, pero la de la residencia arranca mucho antes, exactamente en 1998, cuando la Diputación de Álava concede a Mapfre-Quavita la gestión de la residencia Ariznavarra (aún por construir) por un periodo de 45 años. La titularidad del centro iba a ser pública, pero la gestión privada, un modelo mixto hasta entonces inexistente en Araba y que, a la vista de lo ocurrido estos años, no se va a extender. Así las cosas, las trabajadoras de Ariznavarra desempeñaban (y desempeñan) el mismo trabajo que sus compañeras de la red pública (a la que pertenece el centro como tal), pero con unas condiciones muy inferiores. “De todas formas –se han cansado de puntualizar–, nunca hemos querido ser funcionarias, y las huelgas no han ido encaminadas a ello; ni siquiera hacia una equiparación salarial y laboral, aunque ése debe ser el horizonte para seguir luchando y mejorando”.

Visto desde ahora, y con la perspectiva que dan los años, puede parecer que la primera huelga de ocho meses sirvió de ensayo o entrena-



### La huelga, en 2 palabras

Begoña Vázquez • Responsable de ELA-Gasteiz

## “Calidad humana”

Una de las claves del conflicto fue la capacidad de hacer equipo. Se alcanzó un gran nivel de complicidad entre un colectivo de casi 100 personas, y eso las convirtió en una piña. Las preparó para todo. No sé si eso depende de que sean mujeres, pero cultivar y mantener esas relaciones fue clave.

Por decirlo de otra manera, la

calidez y el cariño mutuo entre ellas fue muy importante.

La Diputación de Araba dio la espalda a lo que estaba pasando porque esta huelga pone en cuestión todo un modelo político de privatizar servicios públicos, dándoselos a empresas con ánimo de lucro en detrimento de mujeres supeditadas a ganar cuatro duros...

miento, pero lo cierto es que aquel conflicto tuvo entidad propia. “Cuando empiezas una huelga, nunca esperas que dure tanto; casi mejor es no saberlo, pero en 2002 no teníamos absolutamente nada que perder, porque los sueldos eran ínfimos y las condiciones, muy malas. Si perdíamos el trabajo –asegura Vicky Holgado–, ya encontraríamos otro, y si ganábamos algo, pues cualquier cosa era mejor que lo que teníamos”.

Aquella huelga duró ocho meses y se cerró con un laudo entre Diputación, Mapfre y ELA, que supuso un 121% de subida salarial y un rebaje de 110 horas anuales en el cómputo de los cinco años de vigencia firmados entonces. El coste de aquel acuerdo corrió a cargo de las arcas públicas, por lo que “la empresa siguió disfrutando de los mismos beneficios”.

El pacto estaba firmado hasta el 31 de diciembre de 2007, una fecha que devino fatídica para las trabajadoras. “Esa misma tarde, en Nochevieja, me llaman de Mapfre-Quavitaie para decirme que en esos momentos el pacto se convierte en papel mojado y que empezarán a aplicarnos el convenio estatal del sector”, recuerda Vicky Holgado. De un día para otro, el salario medio de una trabajadora se iba a reducir de 1.390 a



HUELGA DE ARIZNAVARRA:  
2 AÑOS, 9 MESES Y 17 DÍAS DE DIGNIDAD

860 euros al mes. “Casi a la mitad, pero manteniendo esa diferencia como un plus fijo personal para las que ya estábamos en plantilla; así querían colar esta imposición y de paso aplicar a todas las nuevas incorporaciones el convenio estatal”. Es decir, las nuevas contrataciones iban a cobrar 500 euros menos al menos de forma permanente, estableciéndose así una doble escala salarial “injusta e inasumible”.

En cualquier caso, la plantilla de Ariznavarra no había estado de brazos cruzados, porque unos meses antes ya había presentado una plataforma de convenio, pero lo cierto es que todo se precipitó por la actitud de Mapfre-Quavita. “Un buen día, decidieron quitarnos casi todo”, resume María Eugenia Nagore. “Y no lo podíamos consentir”. A partir de ese momento, sólo encontraron puertas cerradas. “Nos vimos abocadas a dar aviso de huelga”. Eran las primeras semanas de 2008, y no podían imaginar la duración de un conflicto que iba a ser legendario. “Ahora tenemos algo que perder, no era como en 2002”, reconocen. “La Diputación pagaba un dineral a Mapfre, pero les dejaba hacer lo que quisieran”. Hubo un momento, tras diversas reuniones con partidos políticos, en que parecía que aquello se iba a arreglar. “Al final, vimos que todo el mundo nos daba la razón, nos daban palmadas en la espalda, pero nadie iba a mover un dedo; incluso el PNV, que gobernaba la Diputación, nos



dio esperanzas, pero algo pasó en enero de 2008 para que el PNV se cerrara en banda hacia nosotras”, recuerdan las delegadas de ELA. Como anécdota significativa de la decepción sufrida, las trabajadoras guardan incluso un telegrama enviado por el PNV al terminar la huelga de 2002–2003. “Nos felicitaban y decían que era injusta nuestra situación”. Pero a las puertas de otro conflicto similar (que incluso fue más duro, como se ha comprobado), “nada de nada; se quitaron de en medio, alegando que era una relación plantilla–empresa”.

### 3 La huelga arranca con una clave: la caja de resistencia

La huelga, que inicialmente fue parcial, arrancó el 18 de febrero de 2008, y fue impulsada por ELA, pero también por USO, cuyo representante incluso participó en el comité de huelga. “A los seis meses, los de USO volvieron a trabajar, porque se les acabó una pequeña caja de resistencia que tienen; pero ELA siguió adelante”. Ni que decir tiene, la caja de resistencia se convierte en estos casos en un elemento fundamental, ya que, sin ella, los trabajadores que pueden continuar en un conflicto tan largo son rarísimas excepciones. En Ariznavarra fueron tres las personas que se mantuvieron en su postura de no afiliarse, pese al enorme sacrificio personal y económico que ello les iba a suponer. El resto del grupo estaba afiliado a ELA, dato esencial para comprender la magnitud de la huelga, aunque bien es cierto que con distintas antigüedades dentro de la organización, por lo que el acceso a la caja de resistencia también era variado. No obstante, lo que podía ser un inconveniente se convirtió en ventaja por obra de la solidaridad imperante en el colectivo de Ariznavarra. Pese a la caja de resistencia, “los tres años no son desea-



### La huelga, en 2 palabras

Luis Fernández • Secretario General de Hainbat

## “Liderazgo”

**N**unca estás preparado para una huelga de estas dimensiones, pero en la segunda huelga (2008-2010), estaban ya mucho más preparadas para lo que viniese. En cualquier caso, pensábamos que el enemigo, es decir, la Diputación de Araba, iba a entrar a negociar antes, porque ya había comprobado que nuestra gente era capaz de llegar hasta el final.

Lo más importante fue que, durante tanto tiempo, se mantuvo la honestidad por encima de todo, pero también la comunicación. Las 100 huelguistas sabían en todo momento lo que se estaba haciendo, qué situación había y, cuando hubo negociaciones, en qué punto estaban. Eso obligaba a hacer una asamblea general semanal, pero a lo largo de más de 100 semanas, hay épocas en las que no hay muchas novedades que contar... Esos momentos fueron también duros, había que seguir dinamizando el conflicto. Cuando alguien caía anímicamente, los demás hacían de red para sujetarlo y levantarlo.

La Diputación de Araba lleva diez años con la residencia abierta, y decide que la gestione una empresa como Mapfre durante 50 años, sabiendo el nulo grado de compromiso social que una empresa de este tipo va a tener respecto a las trabajadoras y los internos. Aún así, la Diputación le dio carta blanca, y ha defendido durante todo este tiempo que éste no era su problema. Además, y para ver la desfachatez política de esta gente, basta decir que en casi tres años el diputado general no recibió a las trabajadoras de Ariznavarra, que prestan un servicio público responsabilidad de la Diputación. Todo lo contrario que hace cuando hay problemas en empresas completamente privadas, a cuyos representantes recibe, les da una palmada en la espalda y se hacen la foto.

Ha sido la mayor huelga en la historia de Euskal Herria, y el PNV ni las ha recibido. En el anterior conflicto, por lo menos, el PP al final se remangó y actuó porque entendió que lo debía arreglar.

bles para nadie”, recalcan. Y para sobrellevar ese sacrificio, mantener la unidad del colectivo y la firmeza en la protesta, fue muy importante la enseñanza de la huelga de 2002.

“Entonces no había una afiliación tan masiva a ELA, y para sujetar la huelga hicimos una caja común con lo que cobrábamos de la caja de



resistencia, para que todas las trabajadoras afiliadas cobráramos lo mismo y también perdiéramos el mismo dinero”, explica María Eugenia Nagore. “La fórmula era tan transparente –la cuenta común estaba a la vista de todo el mundo– y funcionó tan bien, que demostró la importancia de la caja de resistencia para ganar el conflicto”, añade Vicky Holgado. De hecho, ese antecedente fue capital para que en la huelga iniciada en 2008 prácticamente toda la plantilla ya hubiera decidido entrar en ELA. Tan masiva fue la afiliación en ELA que sólo tres trabajadoras en huelga no acudieron al sindicato. “Con dinero y todo, los tres años no son deseables para nadie –recalcan–, porque al cabo de tanto tiempo casi te has dejado la mitad del sueldo, algo que se agrava mucho cuando la empresa abona los atrasos que corresponden precisamente a las subidas salariales ganadas con la huelga”. Ése es uno de los contrasentidos más crueles para ellas: “Los esquiroles han trabajado menos (gracias al progresivo vaciamiento de la residencia); han ganado más que nosotras (han seguido cobrando sus sueldos íntegros, un ingreso mayor que la caja de resistencia); percibirán íntegramente los atrasos (de la subida salarial obtenida al final del conflicto, y que afecta a los casi tres años de huelga); y todo eso gracias a nuestra lucha. Nos lo deben todo”.

Una vez puesta en marcha la huelga, Mapfre-Quavitae materializó a partir del 20 de junio de 2008 su amenaza de dejar sin efecto el pacto de empresa. La empresa mantuvo los salarios de la plantilla, pero estipuló como base los 860 euros del convenio estatal y fijó el resto como un plus personal. A la hora de fijar la nocturnidad y otros complementos eso supondría un importante recorte salarial, además de “la injusticia y la doble escala salarial que afectaría a las nuevas trabajadoras, que entrarían en la residencia con el convenio estatal raso”. El conflicto se enconaba día a día, y aún se tornó más grave cuando las trabajadoras supieron que la Diputación gobernada por el PNV acordó por las mismas fechas abonar 2,1 millones de euros a Mapfre-Quavitae en concepto de atrasos. Además, el precio que debía pagar la Administración por cada interno de Ariznavarra se incrementó en un 43% (concepto plaza/día). “Eso fue la puntilla”, recalcan las representantes de ELA. “Al pagar esos 2,1 millones, la Diputación no se preocupó de incluir ninguna cláusula que obligara a la empresa a destinar parte de ese dinero a la solución del con-

flicto; nada más lejos de la intención de Mapfre, que por esos días nos empezó a aplicar el convenio estatal”.

La responsable de ELA, Izaskun Gana, subrayó entonces que “la empresa utilizó nuestra presión para lograr el mejor acuerdo para sus intereses, cuando la Diputación debía haber intervenido para resolver el conflicto”. Ante el recrudecimiento de las protestas, Mapfre-Quavitaie acabó dando marcha atrás en la aplicación del convenio estatal, pero seguía sin sentarse a negociar pese a que el Gobierno Vasco –según recogió la prensa en septiembre de 2008– se ofreció a mediar en el conflicto.

En este sentido, conviene subrayar la importancia del conflicto de Ariznavarra en la actual coyuntura de imposición de convenios estatales, práctica facilitada por la reciente reforma de negociación colectiva aprobada por el Gobierno español. No obstante, tres años antes de esta reforma, la plantilla de Ariznavarra ya previó sin ninguna duda que la aceptación del convenio estatal no iba a acarrear “más que miseria y dobles escalas salariales”. No hizo falta ninguna campaña sindical para que las afiliadas de ELA en la empresa vieran claramente la necesidad de organizarse ellas mismas, sindicalizar a la plantilla y abrir la lucha por un convenio o pacto propio.

## 4 En defensa de los servicios públicos

Es cierto que la lucha sindical llevada a cabo en Ariznavarra no tuvo la defensa de los servicios públicos, y en su caso la atención a personas dependientes, como una de sus causas iniciales. Sin embargo, las trabajadoras se dieron cuenta muy pronto de que su lucha trascendía al mero ámbito laboral, que iba más allá de incrementar salarios y mejorar las

condiciones de la plantilla. Estaba en juego un modelo de sociedad, la defensa de una atención digna a las personas que lo necesitan y el compromiso social y político con todo ello. Enfrente, la concepción de los servicios sociales y sanitarios como un campo más donde obtener beneficios económicos y donde implantar la lógica del mercado en detrimento de las personas.

Para captar la magnitud y el sentido de esta defensa de lo público, puede señalarse de nuevo la naturaleza mercantil de la relación entre la Diputación de Araba y la empresa gestora de la residencia. De paso, para entender la persistencia de las trabajadoras en huelga basta con un dato que deja francamente en evidencia aquel pago de 2,1 millones de dinero público a favor de Mapfre. “Bastaban 500.000 euros para resolver el conflicto”, se cansó de recordar una y otra vez Vicky Holgado, presidenta del comité de empresa. “La residencia Ariznavarra es un servicio que se paga con los impuestos de todos, y estos internos podrían estar en cualquier otro centro de la red foral, con mejor calidad de servicio; precisamente mejorar esa calidad es fundamental para el cierre del conflicto”.

La plantilla siempre ha mantenido que “gestionar un servicio público de bienestar social con una subcontrata es un error de inicio”, y de hecho Ariznavarra es el único ejemplo en Araba. “Y así se va a quedar”, añaden,





### La huelga, en 2 palabras

Jose Zubiaur • Responsable del Metal

## “Honradez y dignidad”

La victoria fue indescriptible. No se puede contar, eso hay que vivirlo. De todas formas, para cuando se ve llegar el acuerdo final, lo cierto es que está hecho casi todo el trabajo. Lo duro está mucho antes.

Entre otras muchas cosas, esta huelga ha demostrado que con orga-

nización y afiliación se pueden conseguir cosas.

Mantener la unión no siempre es fácil, pero hay que salir a la calle y hacer visible el conflicto. Sólo con dejar de ir a trabajar, nadie se entera de que estás en huelga.



porque las nuevas dotaciones son de gestión pública aunque hayan externalizado la limpieza o la alimentación, según los casos. Ponen como ejemplo el nuevo centro de Lakua, prueba de que “hemos parado la extensión de este modelo de servicios sociales públicos pero cedidos a la gestión privada con ánimo de lucro”. María Eugenia Nagore trae a colación una anécdota sucedida en plena huelga. “Hasta una diputada del PP nos reconoció durante una concentración de protesta que nos habíamos cargado ese modelo”. Vicky Holgado va todavía más allá: “Yo creo que nos lo cargamos ya con la primera huelga, la del 2002”. En el caso concreto de Ariznavarra, desde su comité de empresa se subraya que “la Diputación de Álava pone 7 millones de euros al año para que una empresa lleve el centro, pero luego se desentiende de todo lo demás”. Y en paralelo, la plantilla de funcionarios de Araba ha ido creciendo, lo que encareció el coste salarial para la Diputación. “Y para frenar eso, se inventan la fórmula de Ariznavarra y la precariedad a nuestra costa, claro”, añaden las trabajadoras.

En este sentido, la plantilla ha tenido que enfrentarse durante estos años a una cantinela repetida y cansina, lanzada desde medios políticos para desvirtuar su lucha. “Estamos cansadas de repetir que no queremos ser funcionarias, porque no hemos aprobado unas oposiciones ni nada

de eso”, repiten una y otra vez. “Se nos ha acusado de querer entrar en la Administración por la puerta de atrás y de no sé cuántas más cosas”, recuerda Beni Rubio. “No eran más que intentos torpes de querer echarnos a la gente encima, pero no se salieron con la suya”. Ahora bien, siempre han considerado un principio irrenunciable aquel que dice “a mismo trabajo, mismo sueldo”. Pese a no haber recibido muestras de apoyo de otras residencias de la red pública alavesa, las delegadas de ELA estiman que “a los funcionarios les ha venido muy bien que hayamos tumbado este modelo de subcontratación, porque si esto funcionaba los siguientes eran ellos”. De este modo, queda meridianamente claro que la huelga de Ariznavarra no sólo sirvió para mejorar las condiciones laborales y salariales de la plantilla, sino también como dique de contención contra un modelo privatizador que funciona con dinero público para precarizar el empleo, dar negocio a algunas empresas y además, prestar un peor servicio social. “Nos hemos partido la cara por un sistema público de servicios sociales de calidad”, resumía Nerea Peña.

## 5 La materia prima del trabajo: frágiles personas

Aparte de combatir el modelo mixto (propiedad pública con gestión privada) en los servicios sociales, la huelga de Ariznavarra presentaba otro perfil complicado que no existe en conflictos tradicionales en la industria, por ejemplo: el material de trabajo son personas, internos de avanzada edad a los que hay que seguir atendiendo. “Si se hace una huelga, el servicio algo se tiene que resentir, pero no ha habido nadie desatendido por motivo de la huelga”, recalcan las representantes de ELA. De hecho, los servicios mínimos eran muy elevados, pero la Diputación de Álava san-



HUELGA DE ARIZNAVARRA:  
2 AÑOS, 9 MESES Y 17 DÍAS DE DIGNIDAD

cionó al menos en dos ocasiones a Mapfre-Quavitaе por asistencia inadecuada. La primera vez, en abril de 2009, con una multa de 44.400 euros, y también en abril del año siguiente con 62.400 euros (en este caso por existir vacantes en puestos de trabajo de obligada cobertura). “De todas formas, no recibimos ningún apoyo por parte de los familiares de los internos”, puntualizan.

Aparte de todo eso, a los ocho meses de iniciada la huelga (concretamente en septiembre de 2008), Diputación de Álava dejó de enviar ancianos a Ariznavarra, lo que llevó a que más de la mitad del centro estuviera vacío a mediados de 2010 y la Administración llegara a ahorrarse hasta unos 2 millones de euros del canon que debía abonar a Mapfre-Quavitaе por la gestión (el pago es por interno atendido). “Esta disminución de internos llevó –paradójicamente– a que la huelga de las cuidadoras desembocara en que había un servicio cada vez mejor, con un mejor ratio de empleadas por interno: no hay más que hacer números”, recalcan las delegadas de ELA: “Había cada vez menos internos con unos servicios mínimos altísimos”. La prueba de que “la calidad del servicio estuvo asegurada” durante toda la huelga es que “la Diputación de Álava ofreció a los familiares el traslado de los internos a otros centros y prácticamente nadie aceptó: tan mal no estarían”. Ya el 22 de abril de 2008 (la huelga



apenas había cumplido dos meses), las Juntas Generales de Álava instaron a la Diputación a “implantar un protocolo de coordinación del recinto, que asegure el diseño adecuado de los menús y el mantenimiento de las instalaciones”.

En este aspecto, la circunstancia de trabajar con personas como materia prima, por decirlo de alguna manera, supone una dificultad añadida a la hora de afrontar conflictos laborales en sectores como el socio-sanitario. Esos internos llegan a ser utilizados de forma chantajista tanto por las autoridades políticas como por la propia empresa. Y además, están los familiares, que legítimamente defienden de forma radical el bienestar de sus padres, abuelos, etcétera. Todas las partes, en mayor o menor medida, apelan continuamente a la profesionalidad de las empleadas en huelga, pero a una profesionalidad no entendida como “el compromiso por hacer bien un trabajo”, sino con el añadido emocional de “tocar la fibra” de esas trabajadoras. “Trabajáis con personas, no apretáis tornillos”, es una frase que, con distintas formulaciones, se hartaron de oír en Ariznavarra. “Para nosotras no era fácil ir a la huelga, porque acabamos teniendo siempre un vínculo afectivo más o menos fuerte –eso depende de cada persona– con los internos, y somos las primeras que no queremos que se produzca ninguna desatención”.

Teniendo en cuenta estos condicionantes, deben contextualizarse algunas de las medidas tomadas durante la huelga. Así, la prensa alavesa (Diario Noticias de Álava, 4 y 8 de octubre de 2008) informó de que “un responsable foral vigilará para que los internos de Ariznavarra no sufran nuevas desatenciones, controlará el centro desde dentro y podrá tramitar quejas de los familiares”. En esa época, la Diputación señaló que cuatro internos iban a ser trasladados a petición de sus familiares, pero la escasez de plazas en otros centros hacía “muy difícil dicha medida”. Al menos en un par de ocasiones, las quejas contra la dirección de la residencia llegaron al juzgado, e incluso un grupo de familiares remitió en otoño de 2008 una carta al fiscal jefe de Araba denunciando que “las doctoras de Ariznavarra están sobrecargadas de trabajo y descontentas; el personal de lavandería hace tareas de limpieza de las habitaciones o atención en la cafetería; los técnicos de rehabilitación han reclamado sin

éxito la adquisición de material básico, etcétera”. En definitiva, estos familiares denunciaron públicamente que “Mapfre-Quavitae minimiza el gasto hasta límites insospechados, tanto que a veces raya la falta de decencia”.

## 6 Sacar el conflicto a la calle, fundamental

Con todo, la huelga seguía adelante, lastrada por estas polémicas laterales que en ocasiones impedían reparar en lo esencial: la lucha de casi un centenar de mujeres (“y tres hombres”, se encargan de recordar) por mejorar sus condiciones laborales, o al menos resistir con lo ya conquistado en la mano. Para sacar adelante una huelga tan larga, hace falta mucho más que la mera ausencia del puesto de trabajo. “Si no vas al curro, no se entera nadie”, confirman las trabajadoras de Ariznavarra. “Sólo con eso no le creas ningún problema al empresario, sobre todo si tiene a su favor unos servicios mínimos tan altos; y tampoco supone ninguna incomodidad para los políticos ni para la Diputación; hay que sacar el conflicto a la calle. En cuanto la gente escucha lo que pasa, la cosa cambia”.

De hecho, recuerdan que “durante los casi tres años de huelga hemos trabajado mucho más que de normal, fines de semana, festivos, libranzas; es mucho más sacrificado”. Para mantener una coherencia y una disciplina, elaboraron un calendario de actividades, herramienta fundamental para no caer ni en la improvisación ni en el desencanto. Por ejemplo, los lunes acudían a concentrarse frente a la Diputación de Álava, los miércoles ante las Juntas Generales y los viernes celebraban una asamblea de trabajadoras que servía como balance de la semana.

“Hemos hecho cientos de asambleas”, recuerdan. “Y es lo más acertado, porque además de informarnos de cómo iba a la huelga nos servía para

darnos apoyo mutuo, sobre todo en los momentos más bajos”. Especialmente, cuando el conflicto pasaba de ocho meses, un año... y seguía sin verse la salida.

Y los martes y jueves eran los días elegidos para difundir el conflicto en la calle, para socializarlo, de alguna manera. Así, se sucedieron las visitas a mercados, pueblos, etcétera, además de recorrer no sólo Vitoria–Gasteiz, sino toda Araba, con una furgoneta equipada con megafonía. “En realidad, la furgoneta no paraba. Mientras la tuvimos, estuvo circulando de lunes a domingo: le sacamos humo”. “Imagínate, nosotras no habíamos conducido nunca, y nos echamos a la carretera con toda la decisión del mundo; y no nos fue tan mal –recalca Vicky Holgado–, porque sólo nos pusieron una multa y no tuvimos ni un golpe”. Y lo de la megafonía fue un arma de doble filo hasta que se les ocurrió grabar una cinta con las consignas más habituales. “Al principio, íbamos gritando en directo, todo el día, y nos íbamos quedando afónicas una detrás de otra”.

Los alaveses aún recordarán esa furgoneta que entre febrero y abril de 2009 recorrió sus calles y carreteras con un mensaje tan claro como demoledor: “¿Dónde estás Xabier Agirre? Diputación: solución. Ariznavarra greban. ELA euskal sindikatua”.

Precisamente el entonces diputado general de Araba, Xabier Agirre (EAJ–PNV), es señalado cómo uno de los máximos responsables del conflicto, y así se lo hicieron saber “personalmente”. Ni cortas ni perezosas, las trabajadoras de Ariznavarra idearon una original forma de celebrar el patrón de Araba, y además en dos ocasiones (el 28 de abril, tanto de 2009 como de 2010), ambas en plena huelga. “Resulta que el diputado general es bailarín, que no dantzari, ya le gustaría a él, y aprovecha para exhibirse delante de sus amigos y de todo el mundo el día del patrón en las campas de Armentia”, relatan. Y allá se fueron, a “boicotear su minuto de gloria”. De paso, las trabajadoras aprovechan para criticar el escasísimo eco que esta protesta, en concreto, halló en la prensa y el resto de medios de comunicación. “Pero el bochorno de Agirre mereció la pena”. Ni que decir tiene que el diputado no las recibió, ni tampoco la diputada de Bienestar Social, Covadonga Solaguren, pese a que las solicitudes por escrito fueron numerosas. “Tuvo el cuajo de contestarnos

diciéndonos que estaría encantada de recibirnos una vez que terminara la huelga para que le contáramos cómo había sido el acuerdo; pero ni siquiera ha sido capaz de eso”. Esta responsable política no se libra de las críticas de las delegadas de ELA. “Ha mentido muchas veces, como cuando decía en la prensa (Diario Noticias de Álava, 19-6-2010) que Mapfre ofrecía subidas salariales del 9%; nadie vio nunca esa oferta”.

Ana González enumera otras acciones más tradicionales encaminadas a hacer presente en la calle el conflicto de Ariznavarra. “Hemos encartelado Vitoria entera, pero ya se encargaron los políticos de que se notara lo menos posible; enseguida ordenaban quitarlo todo, incluso a los Bomberos si era necesario”. En este sentido, no se olvidan de que “justo después de terminar la huelga, leímos en la prensa que los Bomberos y la Policía Municipal de Gasteiz se iban a negar a quitar pancartas o carteles reivindicativos. Podían haberlo decidido unos meses antes, ¿no?”. Aparte de carteles, la ciudad se llenó de pegatinas, y “sobre todo, hemos chillado muchísimo; vemos las protestas que hacen otros ahora y decimos: pero si son unos blandos”.

Las de Ariznavarra, si estaban gritando, estaban gritando. “Nos poníamos en fila, y no se escapaba nadie; así nos podíamos tirar horas”. Beni Rubio reivindica la originalidad de “las carpas informativas” que la plantilla en huelga instaló en dos ocasiones, llegando las fechas navideñas, en lugares céntricos de Gasteiz. “Repartíamos txistorra y cestas de Navidad que nos daban y preferíamos repartir entre la gente que venía a informarse de nuestra situación”. Hubo también propuestas que no cuajaron, como un encierro o encadenarse, pero sí llevaron a cabo la iniciativa de manifestarse ante la sede central de Mapfre en Madrid. “Fue el 17 de febrero de 2010, y allá nos fuimos, con un frío horrible, para que la empresa supiera de primera mano lo que estaba pasando en Vitoria”.



## 7 Femenino y plural: mujeres solidarias

Que Ariznavarra fue una huelga de mujeres no deja de ser cierto pese que también había tres hombres entre los huelguistas. “Dicho pronto y mal: antes las mujeres cuidaban de sus mayores en casa y ahora lo hacen como empleadas en residencias, currando mucho y cobrando tarde y mal”. Así de contundente es el diagnóstico de María Eugenia Nagore, que viene a combatir la extendida certeza de que la igualdad de género avanza continuamente como si fuera un mandato de los tiempos o una mera inercia histórica. Y no es así, la conquista “hay que empujarla, darle impulso y no desfallecer”. Si te sientas a descansar, te hacen retroceder casi sin que te des cuenta. Tal y como lo explican las delegadas de ELA en esta residencia gasteiztarra, la lucha femenina se parece mucho al avance de los expedicionarios que caminan hacia el Polo Norte. Se dejan el pellejo kilómetro a kilómetro contra la ventisca y el frío, pero bajo sus pies la banquisa polar se desliza sobre el océano casi siempre en dirección contraria. Parece que avanzan, pero en muchas ocasiones sólo es un espejismo, porque fuerzas que no se controlan e inercias opuestas al trabajo propio ralentizan o incluso neutralizan la lucha de semanas o meses.

“Incluso aunque llegamos a contar con un salario digno, este trabajo sigue estando feminizado: el enfoque es ése”, insisten las delegadas de ELA en Ariznavarra. Por contra, el hecho de que la práctica totalidad de las trabajadoras sean mujeres ayudó a que la huelga saliera adelante. “Si la proporción hubiera sido la contraria, es decir, 92 hombres y tres mujeres, seguro que el conflicto habría sido distinto; a lo mejor –aventuran–, no habría salido tan bien, quizá habría sido más agresivo”. Bastante más difícil es identificar los motivos de esa convicción, muy arraigada entre las trabajadoras. Ellas opinan que “las mujeres se resisten menos a confesar sus problemas y sus miedos entre ellas, a apoyarse abiertamente, somos más abiertas entre nosotras. Y la prueba está en las asambleas que hacíamos cada viernes, que eran prácticamente a corazón abierto”, resumen. “En esas asambleas nos lo contábamos absolutamente todo: lo que

nos pasaba, cómo estábamos de ánimo... Porque muchas veces lo cierto es que tampoco había novedades externas, ni movimientos negociadores ni reuniones con políticos...”.

Otra de las virtudes clave fue la paciencia, la certeza de que la carrera iba a ser larga y había que mantener un ritmo, una constancia. Un maratón no se gana a tirones ni a impulsos de testosterona. Cuando se cumplió un año de huelga, allá por marzo de 2009 (Lan Deia), tres trabajadoras en huelga (Nerea Peña, Eva Durán y Elisa Rodríguez) daban testimonio de la dureza del conflicto, especialmente desde la óptica femenina: “Pasas todo el año pensando en lo mismo. Nuestras vidas están programadas en función de la huelga. Psicológicamente hay que estar muy fuerte; antes salías de trabajar y podías desconectar, y ahora no. Notas que te cuesta más conciliar el sueño (...). Por fortuna, la relación entre nosotras es fenomenal, lo que nos da una fuerza tremenda para seguir adelante”. Pese a todas las dificultades, nunca perdieron el norte, ni dejaron de ver una lucecita –aunque a veces fuera muy débil– al final del túnel. “Hoy queda un día menos para que se solucione el conflicto. Incluso un año menos”.

Por todo ello, estas afiliadas de ELA también tenían una crítica especialmente dirigida a Covadonga Solaguren (PNV), diputada de Asuntos Sociales de la Diputación alavesa: “Es increíble que siendo mujer no tenga la más mínima sensibilidad hacia un colectivo como el nuestro. No se quiere enterar de que la precariedad en Ariznavarra tiene rostro femenino, y que no es casualidad; aunque quizá no le importe lo más mínimo...”.

También por aquellas fechas, superado el primer año de huelga, ELA dedicó el Día Internacional de la Mujer Trabajadora (8 de marzo de 2009) a la lucha femenina en varios conflictos laborales abiertos por toda Euskal Herria, de modo que también se hizo evidente la solidaridad entre todas ellas. El Teatro Arriaga de Bilbao acogió una mesa redonda en la que intervinieron representantes sindicales de Residencias de Gipuzkoa (Cruz Menor); Limpiezas Impacto de Zornotza–Amorebieta (Eli Artetxe); Sabeco de Rentería (Marisa Martín); Telemarketing Bizkaia (Begoña Rodríguez); Jone Larrañaga (Agifex); y, por supuesto, Vicky Holgado



(Arznavarra). Éstas fueron algunas de las frases que dejaron bien marcado el territorio de la lucha femenina:

- “Utilizan dinero público para que los empresarios se beneficien a costa de nuestras condiciones y del servicio que prestamos a la sociedad”.
- “Pribatizazio gordina... gure lan baldintzen kontura”
- “Esta lucha no se gana en los salones de los grandes hoteles, entre las élites; nuestra lucha se gana en la calle, día a día”.
- “Ez dugu etsiko ekiparazioaren aldeko borrokan. Hitz politez nazkatuta gaude, ez diegu ezer sinisten”.
- “Hemos socializado entre nuestras compañeras la necesidad de organizarse, de afiliarse. Al principio éramos sólo 6 afiliadas, después 11, luego 17... y ahora somos 43”.
- “Telemarketing azpikontratatzan duten enpresak punta-puntako enpresak dira... prekariedade zabaltzen”.

Por otro lado, a lo largo de la huelga de Arznavarra, este conflicto se solapó con otros del mismo sector, que además compartían el compo-

nente femenino en sus plantillas. Es el caso de Rehavital (Tudela) y Faustino Orbegozo (Zumarraga), que también protagonizaron largas huelgas contra la subcontratación de servicios sociales y la precarización del empleo femenino que ello conlleva. Por todo ello puede decirse que el conflicto de Ariznavarra, con ser el más prolongado y duro, no deja de ser la punta del iceberg de una realidad laboral discriminatoria que tras permanecer latente durante años, acaba explotando. Para ello sólo necesita de la concienciación de sus sufridas trabajadoras y su consiguiente sindicalización.

## 8 Cuando la huelga entra en la familia

En las huelgas tradicionales, el obrero llega a casa cansado, a veces malhumorado, siempre preocupado... Y allí ha encontrado, tradicionalmente también, el apoyo de su familia, por lo general mujer e hijos. En el caso de Ariznavarra, ese paradigma ha saltado por los aires, rompiendo muchos esquemas mentales y obligando a reajustar muchos hábitos familiares, así como el rol femenino inamovible durante décadas. Ahora es la mujer la que llega a casa tras una manifestación, después de sumar meses de huelga y, en muchos casos, con hijos pequeños que atender. Ahí arranca el relato personal de decenas de trabajadoras en cuyos hogares el tradicional reparto de roles (padre luchador, esposa comprensiva) ha dado un giro de 180 grados.

“Mi hija era pequeña en la anterior huelga, la de 2003 –recuerda Vicky Holgado–, y el mayor cambio lo sufrimos entonces. En esta ocasión he tenido más suerte, porque era más mayor y tenía que estar menos pendiente”. En el caso de María Eugenia Nagore, su hija ha vivido la huelga de su madre en una edad difícil, de los ocho a los once años. “Es un

periodo que a los adultos se nos hace largo, pero es que para un niño se hace eterno; tres años en medio de la infancia es muchísimo tiempo”.

Ana González, con dos hijos pequeños (de 3 y 6 años al inicio de la huelga), subraya que ese intercambio del rol tradicional con la pareja masculina “se ha producido con naturalidad; al final, estábamos defendiendo lo nuestro, y los niños, aunque fueran muy pequeños, venían a veces, sobre todo en verano, y nos han acompañado mucho. En definitiva, la huelga entra en la familia y pasa a formar parte de nuestra vida y de la de nuestros hijos. Sin que nos llegue a comer, pero la huelga dura todo el día, todos los meses, hemos pasado todas las estaciones, varios cursos escolares de los niños...”.

En este sentido, todas subrayan el apoyo recibido en casa. “A veces hubiéramos merecido que nos echaran de casa, porque llegábamos con mal humor muchos días... Pero los maridos, las parejas, los abuelos... han sido fundamentales”.

Vicky Holgado, por su parte, introdujo otra realidad difícil, pero inherente a cualquier proceso tan largo. “Hemos pasado momentos muy desagradables y difíciles, por ejemplo, con personas a las que durante la huelga se les diagnosticaron enfermedades graves. En una situación normal, habrían cogido la baja y, de alguna forma, se habría perdido el contacto. En cambio, estas personas siguieron viniendo a las asambleas y compartíamos sus problemas, se sentían arropadas, y además eran partícipes de la huelga”.

Beni Rubio subraya que “la palabra clave de esta huelga ha sido solidaridad, sin duda, entre nosotras pero también con gente que no era de la plantilla”. Ella no ha sido nunca afiliada a ELA, casi hasta el final del conflicto, pero encarna perfectamente la postura solidaria y sindical de la organización. Madre de tres hijas, “ya mayores”, estaba tan convencida de que la lucha era “tan justa, que sólo tuve necesidad de explicarles las cosas una única vez; más adelante, pasé un momento tan malo que pensé incluso en dejar el trabajo; gracias al apoyo de mi marido y mis hijas, salí adelante”.



## Máxima tensión: elecciones sindicales y ERE

La crónica de un conflicto tan prolongado no puede pasar por alto las maniobras empresariales para vender la residencia Ariznavarra o incluso todo el sector sociosanitario de Mapfre-Quavita. Casi desde el principio, ELA se dio cuenta de que esta firma y sus responsables en Araba se habían enquistado radicalmente, lo que condenaba a la plantilla a una larguísima huelga de desgaste para la que había que estar preparado económica (caja de resistencia) y anímicamente. Pero también con las “antenas puestas” para otear el horizonte en busca de salidas laterales: precisamente esas otras empresas que podían hacerse con la titularidad de Ariznavarra.

Así, en noviembre de 2009 se supo que Mapfre había tasado en 12 millones de euros el traspaso del complejo geriátrico, oferta a la que debía responder la firma vizcaína Lagunduz. Ésta, a su vez, había alcanzado ya un acuerdo de futuro con la plantilla, lo que garantizaba estabilidad laboral por cinco años. Las negociaciones se dilataron, y en mayo de 2010, Lagunduz hizo una “última oferta de nueve millones”. No fue suficiente.

Las trabajadoras sitúan precisamente en ese momento, el 3 de mayo de 2010, uno de los dos puntos más críticos del conflicto. “La dirección de Ariznavarra se buscó un sindicato que promoviera elecciones sindicales con el objetivo de romper la mayoría de ELA, y encontró esa ayuda en CCOO, que presentó a las elecciones a varias personas que no estaban haciendo huelga; es decir, a esquiroles, gente afín a la empresa”, relata Vicky Holgado. “Votó hasta el director de la residencia y, por supuesto, a favor de CCOO”. Pese a todo, las delegadas de ELA pudieron respirar aliviadas al obtener 103 de los 140 votos emitidos. Es decir, siete delegadas para ELA y dos para CCOO. “Fue una alegría tremenda; nos jugábamos mucho, porque en otras empresas ya habíamos visto esa estrategia de romper la huelga con elecciones”. La empresa presionó a



los eventuales para que votaran a CCOO y, de hecho, “al poco tiempo despidieron a todos los eventuales que optaron por ELA”, denuncian.

No fue el único intento de la dirección para dividir a la plantilla y romper la huelga. “Ya estábamos cansadas, llevábamos muchísimos meses de huelga”, y poco después, el 7 de julio de 2010, la plantilla debió hacer frente a una amenaza de expediente de regulación planteado por Mapfre. La empresa ya estaba en negociaciones con el grupo Sar para vender toda su división sociosanitaria (Quavita), y la manera de facilitar la operación fue “amenazar con un ERE que tuvimos que votar en asamblea”. Con el señuelo de mantener el empleo, la dirección buscó adhesiones individuales, pero finalmente la plantilla, impulsada por la postura de ELA, decidió no acogerse a dicha regulación de empleo. Fue el segundo y definitivo episodio crítico del conflicto. De julio a diciembre de 2010, por tanto, Mapfre y Sar continuaron con sus conversaciones de compraventa, pero sabiendo ya que las trabajadoras no iban a moverse de sus posturas reivindicativas. Por ahí no iba a rebajarse el precio de la operación...

## 10 Luz al final del túnel: el día de la victoria

Si hubiera que datar el momento en que las trabajadoras de Ariznavarra avistaron algo de luz al final de esta huelga, ellas mismas no dudan en señalar el 28 de octubre de 2010. “La empresa cambió entonces al gerente de la residencia como método para acabar con el conflicto”, quizá persuadida de que la plantilla no se iba a rendir. O quizá, en una lectura más humilde por parte de las trabajadoras, “porque Mapfre-Quavitaie tenía una oferta para vender su división sociosanitaria a otra empresa y, seguramente, una condición para cerrar la operación era dejar Ariznavarra arreglada”. Como después se supo, el grupo Sar ejecutó la compra de Quavitaie (división sociosanitaria de Mapfre, propietaria del 57%, y Cajamadrid, del 43%) durante el mes de noviembre, factor que iba a desencadenar el desenlace de la huelga. Según las noticias publicadas entonces, Sar abonó 30 millones de euros por la operación, con el objetivo de formar la sociedad Sar Quavitaie.

Pero todo eso se supo después. Entonces, a finales de octubre, arrancó una maratón de reuniones en el estilo más clásico del sindicalis-



mo negociador (“llamaban a cualquier hora, había que estar dispuestas a negociar”), pero también con la precaución de no echar por tierra tantos meses de lucha por el deseo de cerrar de una vez un conflicto agotador. Ellas sabían que era un momento crítico, y el cansancio acumulado podía jugar en contra de unas trabajadoras que ya veían la meta al alcance de sus manos. Mover la meta unos metros más allá podía ser letal para un colectivo exhausto, pero la tentación inconsciente de los atajos, “por cerrar esto de una vez”, podía ser aún más peligrosa.

Ana González recuerda que “nadie sabía que la solución iba a darse el 16 de diciembre de 2010; en ese sentido, puede decirse que fue una sorpresa. Estábamos reunidas en el local de ELA en Gasteiz, y cuando llegó el papel con el acuerdo, vivimos un momento muy emotivo, en el que descargamos toda la tensión acumulada en más de 30 meses”. De repente, llegó el responsable de ELA-Gasteiz, Luis Fernández, todo el mundo salió disparado hacia el Preco (instancia para la resolución de conflictos laborales), “y se firmó”.

Sin embargo, para las personas que negociaban las entretelas del acuerdo, la cosa no fue tan sencilla, tal y como matiza Vicky Holgado. “El día anterior sabíamos que estaba hecho, pero nos dimos cuenta de que había un punto injusto, que no podíamos aceptar”. La empresa quería imponer que los técnicos diplomados no disfrutaran de la subida salarial que se estaba pactando, y ello provocó un dilema en las delegadas de ELA que estaban negociando. “En ese colectivo, había cinco personas que habían hecho toda la huelga con nosotras; no les podíamos dejar en la estacada”. Fue, sin duda, una última maniobra de Mapfre para romper la unidad de la plantilla, porque la forma de incluir a ese colectivo en el pacto era que todas las trabajadoras renunciaran a un 0,15% de su salario anual. ¿Más de 1.100 días nadando, y se iban a ahogar tan cerca de la orilla?

“Fue un momento tenso, y de hecho no todo el mundo veía claro esa renuncia salarial, pero al final hicimos lo que creíamos más justo; y hoy sigo pensando que fue una decisión bien tomada”. Tras un intenso tira y afloja, esa renuncia personal fue del 0,06% del salario anual, unos 12

euros por trabajador y año, medida que hizo posible una rúbrica que por momentos se había alejado peligrosamente.

Como conclusión, María Eugenia Nagore admite que “puede haber acuerdos mejores, sin duda, pero tenemos motivos de sobra para estar satisfechas”. Beni Rubio, por su parte, recalca que “hemos conseguido que nos tengan en cuenta; no nos van a torear más. No somos cuatro locas que piden el oro y el moro. Simplemente, hacemos un trabajo bien duro y queremos que se nos reconozca”.

Ana González recuerda los sacrificios de ese tiempo: “Me acordaba constantemente de mis hijos, y una vez acabada la huelga noto esa tranquilidad de poder dedicarles el tiempo que se merecen”.

Vicky Holgado pone el acento en “la dignificación de nuestras condiciones; hemos conseguido sentirnos respetadas, y el que venga sabe que tendrá que tener muy en cuenta a este comité de ELA”. Por contra, no elude el desgaste sufrido “en estos tres años; si comparáramos una fotografía nuestra de entonces con otra imagen actual, cualquiera puede comprobar lo que hemos sufrido. Es muy cierto eso de que la cara es el espejo del alma, y nosotras lo hemos comprobado en primera persona”. Y lo más importante: “Volveríamos a hacer lo mismo, sin ninguna duda”. Es más, estas mujeres han hecho suya una máxima del subcomandante Marcos que han llevado hasta el final: “Si luchas puedes perder; si no luchas, ya estás perdido”.

Y pese a todo, ellas saben que “esto no se ha acabado; hay que mantener todo lo que hemos conseguido. Ni un paso atrás, porque si no, nos comen”.



## Niños nacidos durante la huelga

1. Igor
2. Orkatz
3. Ander
4. Iune
5. Igor
6. Hugo
7. Naia
8. Irati
9. Rakel
10. Amaia
11. Lucia
12. Daniel
13. Ugazi
14. Haiseder
15. Ane
16. Daniel
17. Silvia

## Personas que llevaron a cabo la huelga de principio a fin

1. Sandra Aguilar
2. Alicia Aldekoa
3. Arantzazu Alducin
4. Lucía Alegre
5. Elena Alonso
6. Isabel Álvarez
7. Mónica Angulo
8. Teresa Antón
9. Amaia Arechavala
10. Elena Bello
11. Yolanda Briz
12. Ainhoa Carrizo
13. Susana Colominas
14. Marga Cuesta
15. Estíbaliz Díaz
16. Mikel Diéguez
17. Iratxe Domínguez
18. Eva Durand
19. Inés Eguilaz
20. M<sup>o</sup> Carmen Eguiluz
21. Rosi Espino
22. Guadalupe Felipe

23. Eva Fernández
24. M<sup>a</sup> Jesús Fontaneda
25. Rosa Lurdes Garcia
26. M<sup>a</sup> Jesús Garcia
27. Ana M<sup>a</sup> García
28. Sira García
29. Aurora Gil
30. M<sup>a</sup> Mercedes Gil
31. Nagore Glez. Zárate
32. Montse Gómez
33. Ana M<sup>a</sup> González
34. Amaia Guaresti
35. Mónica Guaresti
36. Pili Herrero
37. M<sup>a</sup> Victoria Holgado
38. Marta Izquierdo
39. Pili Jimeno
40. Elena Jorna
41. Yolanda Lázaro
42. M<sup>a</sup> Victoria Leonart
43. Mónica López
44. Laura Madrid
45. Carmen Marín
46. Rakel Martínez de Compañón
47. Mila Montero

HUELGA DE ARIZNAVARRA:  
2 AÑOS, 9 MESES Y 17 DÍAS DE DIGNIDAD

48. María Montero
49. Marta Moraza
50. M<sup>a</sup> Eugenia Nagore
51. Rebeca Ochoa
52. Ana Ochoa de Aspuru
53. Rebeca Paino
54. Nerea Peña
55. Ángela Pérez
56. Juli Perianes
57. Rosa M<sup>a</sup> Prada
58. Marta Preciado
59. Patricia Ramírez
60. Beni Rubio
61. Erika Reyes
62. Ana Rincón
63. Estela Riva
64. Elisa Rodríguez
65. Nuria Rodríguez
66. Ohiana Ruiz del Portal
67. Loli Sabaté
68. David Sáez
69. M<sup>a</sup> Cruz Sáez
70. Álvaro Sáez de Vicuña
71. Eider Sánchez
72. Maite Santamaría

73. Isabel Rebollo Santiago
74. Mamen Santiago
75. Begoña Sanz
76. Tatiana Sastre
77. Nieves Tamayo
78. Ana Torrecilla
79. Blanca Uncella
80. Vanessa Uzal
81. Sonia Valdeón
82. Vanessa Vélez
83. Carmen Vicente
84. M<sup>a</sup> Carmen Visa
85. Ainhoa Viteri
86. Esther Yera
87. Mónica Zarate
88. Estíbaliz Zuñiga
89. Sandra Román
90. Silvia Sánchez
91. Belén Montero



## *Habéis ganado*

*Eran 18 los días transcurridos  
Era el segundo mes  
Era el 2008*

*Dijisteis que ya bastaba  
Que ante todo... la dignidad*

*Hemos admirado a muchas mujeres  
Nos han estremecido infinidad de mujeres  
Mujeres de fuego  
Mujeres de nieve  
Pero lo que más nos estremece  
Son las mujeres que luchan  
Y hoy... habéis sido vosotras*

*Cuántas horas de intemperie  
Centenares de carteles  
Decenas de pancartas  
Miles de papeles*

*Lágrimas derramadas  
Vorágine de impotencia*

*Bainan esperantza  
Ez genuen sekulan galdu*

*Os condenaron a lluvia sin motivo  
Y desde entonces vivimos  
Ahogados en el deseo de vuestra pelea*

*Los poderes públicos  
Insisten y persisten  
En coleccionar neoliberales absurdos*



*Os convidaron a arrepentiros  
Os convidaron a indefiniros  
Os convidaron a tanta mierda*

*Pero desconocían  
Que lo que brilla con luz propia  
Nadie lo puede apagar  
Ni siquiera el lucro y la codicia  
Que forman la patronal*

*Y es que el sueño  
Se hace a mano y sin permiso  
Arando el porvenir  
Con grandes dosis de solidaridad*

*Bainan esperantza  
Ez genuen sekulan galdu*

*Os aferrasteis a vuestros principios  
Nos superasteis  
Nos dejasteis sin palabras*

*Habéis ganado  
Hemos ganado*

*Sembraron miseria  
Y han cosechado furia.  
Los delimitadores de las primaveras  
Han visto florecer el jardín*

*Supisteis entender la utopía  
Como suscitadoras de ideologías  
Capaces de modificar la realidad existente*

*Habéis ganado  
Hemos ganado*

*Hoy no es día inteligente  
Y no sé ir más allá*

HUELGA DE ARIZNAVARRA:  
2 AÑOS, 9 MESES Y 17 DÍAS DE DIGNIDAD

*Hoy es día de alegría  
Hoy es momento de júbilo  
Pero cuando podáis... volver  
Os necesitamos  
Zeren eta esperantza  
Ez genuen sekulan galdu*

**Karlos del Rio**