www.esk.eus
UDAZKENA 2023
161 zkia

arian

GREBA FEMINISTA AURRERA!

MUGIMENDU FEMINISTAREKIN BAT

AURKIBIDEA | ÍNDICE

Sakatu estekan atal bakoitzera joateko.

Pulsa en el enlace para ir a cada sección.

EDITORIALA.....3

GAI NAGUSIA..... 5

ELKARRIZKETA..... 16

LEGEZ ETA BIDEZ..... 25

IRITZIA..... 30

ESK BILUZTEN..... 33

SARETZEN..... 42

Ikasturteari hasiera emateko, erronka ugari ditugu aurretik, aurreko ikasturteaz geroztik izan ditugun arazo eta egoerekin. Hiperinflazioa, elikagaien, etxebizitzaren, erregaien, gasaren edo elektrizitatearen prezioen igoera... Igoera hauek bankuen eta enpresen irabaziak modu basatian handitu ditu, inflazio handiaren arrazoi nagusia finantza- eta enpresa-mozkinen marjinak zabaltzea izan dela frogatuz, langile-klasea pobretzearen kontura.

Horren aurrean, erosteko ahalmenari eusteko grebak eta mobilizazioak funtsezkoak izan dira eta izaten jarraituko dute, eta beharrezkoa da greba eta mobilizazio horiek indartzea, desberdintasunak areagotu ez daitezen. Osakidetzaren edo Kursaalen garbiketako langileek, Arrasateko etxez-etxeko Laguntza Zerbitzuko langileek, Gorabideko langileek edo Orozkoko Mesedeetako Amek, metalaren sektoreek edo esku-hartze sozialak Bizkaian eta Araban aurrera eraman dituzten gatazkek eta beste hainbat adibidek erakusten digute, erabakitasunez, kapitala eta haren interesen euskarri diren erakundeak bertan behera uzteko gai garela.

Etengabe ikusten dugu nola saltzen dizkiguten egoera zehatzak (covid-19a, Ukrainako gerra, etab.) egungo egoerak justifikatzeko, baina gu ongi dakigu dakigu gure krisi iraunkor bakarra kapitalismoa dela, eta egungo ekoizpen eta kontsumo eredua jasanezina dela.

ESK-k jarraituko du defendatzen interes ekonomikoen aurretik pertsonak eta horien beharrak daudela, eta, horretarako, kalitatezko zerbitzu publikoak garatu behar dira, pertsona guztientzako eskubide sozialak bermatuz eta trantsizio ekosoziala eginez , aberastasunaren eta justizia sozialaren banaketan oinarrituta.

Joan den ikasturtean, hamarnaka gizarte-erakunderekin batera, 22.075 sinadura bildu genituen Eusko Legebiltzarrean, Euskal Autonomia Erkidegoan pertsona guztientzako RBI bat ezartzearen alde. Legebiltzarreko eztabaida maiatzean amaitu zen, EH Bilduren eta Elkarrekin-Podemosen ekimenari emandako babes bakarrarekin.

Ikasturte honetan ere klabe berberetan lanean jarraituko dugu, eta hori egin nahi dugu, baita ere, lantokiak hustuz eta Euskal Herriko kaleak betez, azaroaren 30ean, zaintza-sistema publiko baten aldeko greba feministaorokorran. Premiazkoa da pertsona guztiok behar ditugun zainketak duintasunez zaindu eta eduki ahal izateko zainketen eta neurrien beharrak ezagutzea. Hori dela eta, emakumeak beren gain zaintzak hartzean dagoen desberdintasuna salatu behar da, oraindik ere emakumeei eta profesionalizatzen direnean horiek ematen dituztenen lan-baldintzei eragiten baitiete, emakumeen prekarietatearekin eta esplotazioarekin, batez ere migratuen esplotazioarekin, arau gisa. Bada garaia zaintzaren gizarte-antolaketan erabateko aldaketa aldarrikatzeko.

ESK-k zerbitzu publiko duinen alde borrokatzen jarraituko du, zerbitzu horien hondatzea, pribatizazioa, langile publikoen erosteko ahalmenaren galera eta gobernuen lehentasun politikoa dirua txorradetan gastatzea dela salatuz, benetan garrantzitsua den horretan gastatu beharrean. Horregatik, EAEko sektore publikoko langileak urriaren 25ean atera ziren grebara, eta abenduaren 19an berriz egingo dute. Zuloan jarraitzen dugu, kapitalaren jatortasunaren aurrean bizitza defendatzeko lubakian.

Artículo en castellano »

GAI NAGUSIA

30N
Huelga Feminista General

UNA HUELGA IMPRESCINDIBLE

El Movimiento Feminista de Euskal Herria, el pasado 21 de junio, convocó a toda la sociedad a la **Huelga Feminista General del 30 de noviembre por el derecho al cuidado**.

En muchas ocasiones hemos hablado en ESK sobre los cuidados, sobre la necesidad de los mismos que todas y todos tenemos, su importancia, la irresponsabilidad de las administraciones frente a ellos, etc. Pero… **¿Realmente sabemos qué son los cuidados? ¿Por qué ESK participa en esta huelga?**

¿Qué son los cuidados?

Fisher y Tronto (1990:40) definen los cuidados como **una actividad de especie que incluye todo lo que hacemos para mantener, continuar y reparar nuestro 'mundo' para que podamos vivir en él lo mejor posible**. Ese mundo incluye nuestros cuerpos, nuestro ser y nuestro entorno, todos los cuales buscamos entrelazar en una red compleja que sustenta la vida. **Los cuidados son, por lo tanto, todo aquello que necesitamos hacer para sostener nuestras vidas y lo que las rodea**.

En la práctica los cuidados es todo aquello que hacemos para mantenernos con vida. **Cuidar es procurarnos las necesidades básicas pero también todo lo que necesitamos hacer para que esto sea así** es decir, cuidar es tener acceso a la alimentación pero también es cuidar todo el proceso previo; **organizar la compra de alimentos, abastecernos de ellos, cocinarlos, servirlos...** Nuestras vidas además han de ser vidas dignas que se desarrollen en condiciones de salubridad y confortabilidad por lo que siguiendo con el mismo ejemplo, cuidar es también recoger y limpiar todo lo que se ha utilizado para proporcionarnos alimento.

Los cuidados, pasan necesariamente por cubrir las necesidades más básicas de las personas y es inevitable que pensemos que estas son necesidades físicas pero lo cierto es que **somos animales sociales y el cuidado no solo comprende la parte física sino también la emocional**. Cuidar es que nos ayuden a realizar determinadas acciones cuando estamos en una situación de incapacidad pero cuidar es también el acompañamiento que se hace de esos procesos. Nos cuida el personal

sanitario cuando estamos en procesos de enfermedad pero también lo hace quienes nos brindan compañía en esos momentos. Nos están cuidando cuando llegamos a casa y tenemos la ropa lavada y planchada pero también cuando comparten con nosotras un ratito de conversación o una serie del NetFlix.

El desarrollo económico contra los cuidados

Como bien decíamos en la ponencia de nuestra IVª Asamblea General, en los últimos siglos, y más concretamente en las últimas décadas, el tamaño de la esfera económica ha crecido desmesuradamente y lo ha hecho a costa de la biosfera y de las personas. **La desconexión entre la economía y las bases materiales que la permiten, la ignorancia de la dependencia radical que tenemos tanto de la naturaleza como de otras personas que cuidan física y/o emocionalmente de nuestros cuerpos vulnerables han generado un sistema y un mundo que es absolutamente incompatible con la vida**.

El duro confinamiento que vivimos en la primavera de 2020 y **las consecuencias de la COVID-19 nos situó en una realidad que, hasta la fecha, para gobiernos y capital eran tan solo invenciones de feministas histéricas, ecologistas comeflores y perroflautas varios**. Cuando la economía se paró, cuando producir cosas materiales y especular con castillos inventados dejó de dar beneficios económicos, **quedó en evidencia** que aquello realmente importante, que lo que verdaderamente es esencial, **es precisamente todo lo que sostiene nuestras vidas**.

Ante tal evidencia, al fin visible, incluso para quienes se empeñan siempre en mirar para otro lado, **ESK planteó la dicotomía**

capital versus vida, y es que este sistema capitalista, androcéntrico, racista y colonial, parafraseando a Amaia Perez Orozco, está en guerra contra la vida o al menos contra las partes de la vida que no le son productivas.

Cuidar es cosa de todos y todas

Es fácil pensar que los cuidados nada tienen que ver ni con el sindicalismo ni con nuestra realidad socio-política y económica, nada más lejos de la realidad. **Los cuidados y su gestión, tanto en los espacios públicos como en los privados, están absolutamente ligados a la economía y**

a nuestro contexto social y político.

ESK, ni quiere, ni puede, permanecer ajeno a la necesidad de cambiar radicalmente la percepción y la relación de los seres humanos entre sí y con el planeta. **Somos eco-dependientes e ínter-dependientes**. Eco-dependientes porque formamos parte de la naturaleza. Los recursos del planeta, como nuestras vidas, son finitas y tenemos que ser conscientes de las limitaciones y actuar en consecuencia. Ínter-dependientes porque para sostener nuestra vida con toda su complejidad necesitamos de otras personas. Ser sabedoras de esas dependencias, de nuestra vulnerabilidad, es imprescindible para entender la necesidad acuciante de cambio de paradigma que tenemos.

Es necesario impulsar un cambio de 180º en el modelo actual. **La economía ha de estar centrada en la vida y que no sean los mercados quienes organicen y regulen nuestros tiempos y espacios**. La traumática experiencia de la COVID-19 ha de servirnos para aprender y poner en práctica nuevos modelos y herramientas. Si algo sacamos en claro de aquellos momentos es precisamente el saber diferenciar entre lo esencial y lo superfluo. La producción tiene que pasar a ser una categoría ligada, en exclusiva, a la vida y su conservación y no basarse en rendimientos económicos que benefician solo a unos pocos y condenan a la mayoría de la población a vidas miserables. **Necesitamos producciones socialmente necesarias y ecológicamente sostenibles**.

Naturaleza-cuidados-vida-sociedad-economía-naturaleza

Si definimos la economía como un proceso al través del que se obtienen

beneficios que permiten la reproducción de la vida en sociedad será el fin y no el medio, es decir, será la vida, lo que ha de situarse en el centro.

Es evidente que **situar las vidas de las personas en el centro, como decíamos, supone un replanteamiento de los modelos de producción y un cuestionamiento de los mismos**. Hay sectores, como muchas veces hemos dicho, que han de desparecer y otros que, por el contrario, necesariamente, deben crecer. Sin embargo, esto no es solo una cuestión de qué sino también de cómo. Los cambios han de ser profundos en la forma, pero sobre todo en el fondo.

Es necesario ir a la raíz del problema: la división sexual del trabajo que a día de hoy se sigue manteniendo en nuestra sociedad **es sin duda, junto con los estereotipos y roles de género, la fuente de muchas**, por no decir la mayoría, **de las desigualdades que sufrimos las mujeres**.

A pesar de los innegables avances conseguidos por las mujeres, gracias a la lucha feminista, **a día de hoy siguen existiendo trabajos de hombres y trabajos de mujeres**. La mayoría somos muy conscientes de que hay sectores masculinizados y otros sin embargo que están feminizados, pero de lo que ya no somos tan conscientes es de lo que esta división sexual del trabajo implica.

Los sectores feminizados, fundamentalmente unidos al cuidado, **son sectores más precarizados, con menor o nulo reconocimiento social y económico**, lo cual condena a las mujeres, también en lo económico, a situaciones de discriminación. A esto hay que sumarle que la asignación tradicional de los cuidados a las mujeres,

también en el ámbito privado, supone que, en la práctica, las mujeres tengan dobles y triples jornadas laborales lo cual, como es lógico, también **se refleja en la menor participación social de las mujeres**.

Esta situación es a todas luces insostenible, no podemos admitir que los trabajos que desempeñan la mitad de la población tenga menor valor y **es necesario revertir este criterio de valoración estrechamente ligado a una interesada organización del trabajo y que solo beneficia a un sistema capitalista y heteropatriarcal y no a la necesidad de los servicios prestados**.

El trabajo no nos hará libres

Históricamente la lucha feminista de mediados y finales del siglo XX ha estado encaminada a la consecución de la autonomía social y política y a la emancipación económica. Sin embargo, tal y como afirma Silvia Federici, **la ilusión de que el trabajo asalariado podía liberar a las mujeres no se ha producido**. No se puede negar que, a través del trabajo asalariado, aun siendo precario, **muchas mujeres han conseguido más autonomía respecto a los hombres, pero no respecto al capital**. Estos acontecimientos han ido cambiando y

moldeando las dinámicas en los hogares, pero en general no han cambiado las relaciones entre hombres y mujeres y aún menos, como decíamos, la relación de las mujeres con el capitalismo que ha encontrado en la desigualdad de género existente una gran fuente de enriquecimiento.

El escaso reconocimiento de los trabajos feminizados, pero particularmente de los de cuidados, han convertido a estos en trabajos absolutamente precarios que nadie quiere hacer. Es obvio que estos trabajos están atravesados por el eje de género, pero desde una posición de mujeres blancas y privilegiadas no podemos olvidar que también **hay otros ejes determinantes como la raza, la clase social o el origen. Todo ello evidencia un claro privilegio; el de aquellas personas que no cuidan**.

Hay que cambiar el paradigma de los cuidados

En Euskal Herria además nos encontramos otro condicionante en relación a los cuidados, algo que en otros territorios no se da ni en la misma magnitud ni de la misma manera, que es la familiarización de los cuidados. **Son las familias, en concreto las mujeres de las familias las que se ocupan y cargan con las tareas de cuidados**. Desde las más simples, relativas a la organización propia de los hogares, a las más complejas, cuidando físicamente de todas las personas de la familia que lo requieren.

Si la economía solo ha de ser el medio para poder tener vidas dignas y por lo tanto son nuestras vidas las que tienen que estar en el centro; si son los cuidados, su organización social y económica, fuente de desigualdad y exclusión, si es el capitalismo el gran beneficiado

de la actual estructuración social **¿no es lógico pensar que la gran herramienta de transformación es precisamente esa, cambiar por completo los cuidados? ¿No nos compete a todas y a todos, desde el anticapitalismo, provocar un nuevo modelo social?**

En ESK estamos convencidas de que no solo ha de ser así sino de que será así. Siempre hemos defendido que otro mundo era posible, es hora de empezar a hacerlo realidad y esta Huelga Feminista General es sin duda una de las mejores herramientas que tenemos.

La huelga general feminista del 30n como punto de partida

Ante cualquier convocatoria de Huelga no son pocas las voces que tratan de explicarnos que esta no es una herramienta útil, sin ir más lejos ahí tenemos al Lehendakari Urkullu un día sí y otro también alertándonos de los peligros de las huelgas. **A Urkullu nunca le preocupan las razones por las que se hacen las huelgas, lo único que le quita el sueño es que las huelgas existan**, señal de que para algo deben servir cuando molestan tanto a la clase dirigente.

Sabemos muy bien qué **esta no es una huelga cualquiera, precisamente porque esta es una huelga que va más allá de las reivindicaciones propias de una empresa o un sector, esta huelga nos interpela a la sociedad en su conjunto**. Los cuidados son una responsabilidad colectiva, la forma de organizar el empleo incide directamente en los cuidados por lo que **esta huelga cuestiona directamente el capitalismo, su modelo de producción y trasciende el mundo estrictamente laboral**.

No, la huelga Feminista General no es una huelga de mujeres ni de sectores feminizados, **es una huelga para todos y de todas**. Y es que por más planes de igualdad que existan, por más modificaciones de leyes que se hagan lo cierto es que las mujeres siguen siendo las que mayores jornadas parciales involuntarias acumulan, las empresas siguen obstaculizando las reducciones de jornada por cuidados a los hombres y rara vez no necesitamos judicializar las solicitudes de adaptación de jornada. **Parar la producción no es un capricho, es una necesidad**, al igual que lo fueron las huelgas para conseguir jornadas laborales de 8 horas. **Son nuestras vidas las que están en juego, nuestro derecho a tener una vida digna.**

Somos muy consciente de que hay sectores feminizados y situaciones complejas para las mujeres, de ahí también, la necesidad de solidaridad de quienes tienen más facilidades para ir a la huelga. Queremos que esta huelga feminista sea general pero **la huelga no es un fin en sí misma, queremos poner como base la organización, la activación, el trabajo en red, la politización, la interpelación y los contactos.** El 30 de noviembre habrá un punto de inflexión en Euskal Herria, pero ni será el único ni acabará aquí.

En Euskal Herria con esta serán 3 las huelgas feministas que se han convocado pero la del 30 de noviembre será una huelga muy diferente a las que hemos conocido hasta ahora. **Esta Huelga tiene que marcar un antes y un después** y ha de ser, necesariamente, la Huelga General Feminista la que manifiesta una **voluntad social mayoritaria por poner en marcha un cambio de paradigma sobre el papel y la organización de los**

cuidados. Debemos ser conscientes de que por este camino haremos tambalearse los cimientos de una sociedad capitalista, heteropatriarcal, colonialista y racista.

ELKARRIZKETA

EL 30 DE JULIO DE 2021,EN AZPEITIA, HALLABAN MUERTO EN SU CENTRO DE TRABAJO A LUIS ENRIQUE SORIANO. ESTE PODRÍA HABER SIDO UNO MÁS DE LOS MILES DE ACCIDENTES LABORALES QUE SUFRIMOS LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES EN EUSKAL HERRIA PERO NO LO FUE.

LUIS ENRIQUE APENAS TENIA 20 AÑOS CUANDO DECIDIÓ QUITARSE LA VIDA EN EL PROPIO CENTRO DE TRABAJO. DE AQUELLO HAN PASADO DOS AÑOS, DOS AÑOS DE INCERTIDUMBRE Y ANGUSTIA PARA SUS FAMILIARES Y PARA LA GENTE QUE LE QUERÍA, PERO ESTOS TAMBIÉN HAN SIDO DOS AÑOS DE LUCHA. UNA LUCHA DURA Y COMPLICADA EN LA QUE ESK LES HA ACOMPAÑADO DE LA MANO DE ELKAR-EKIN Y DEL PROPIO PUEBLO DE AZPEITIA.

En ESK ni podemos, ni queremos acostumbrarnos a los accidentes laborales mortales. Todas ellas, cada una de las muertes en el trabajo son un terrible mazazo, pero también es cierto que cuando éstas afectan a nuestros jóvenes, a quienes suponemos tienen aún toda una vida por delante, a la tristeza y la frustración se unen una rabia inmensa contra un sistema y una patronal que nos mata a nosotras pero también a nuestra juventud. Y este caso, el de Luis Enrique, es sin duda uno de los casos más dolorosos a los que este sindicato se ha tenido que enfrentar.

En cuanto tuvimos conocimiento de lo sucedido, el fantástico equipo de Gipuzkoa, se volcó con el caso de Luis Enrique. Nuestra asesoría, capitaneada por Fátima del Castillo Fernández de Muniain, se puso manos a la obra para que esta muerte no quedase impune. Durante estos dos años la batalla judicial ha ido acompañada de un apoyo social y sindical ejemplar que finalmente ha dado sus frutos. En junio de este año se llegaba a un acuerdo con la empresa y se daba fin a este tedioso proceso no sin antes homenajear a Luis Enrique en Azpeitia el 29 de julio de este mismo año.

Para hablarnos de este asunto hemos entrevistado a nuestra compañera y abogada del caso Fátima del Castillo Fernández de Muniain.

Fátima, cuéntanos, ¿Cómo llega este caso a ESK?

El caso llega a ESK de la mano de Javier Lazkano, afiliado histórico del Sindicato y militante, y tío de la ama de la novia de Luis Enrique entonces; tras su llamada contando lo que había pasado, decidimos que debíamos atender a los padres de Luis Enrique, conociéndonos en una primera cita

en agosto de 2021, días después de lo ocurrido el 30 de julio, considerando que como Sindicato y como personas, y ante la gravedad de los hechos, estábamos obligadas a tratar de ayudarles y esclarecer lo sucedido.

¿Qué es lo que planteáis en la asesoría ante estas primeras informaciones?

En un primer momento, y sabiendo, desde la prudencia, que la situación era muy delicada y compleja y que podíamos estar ante un posible accidente de trabajo con resultado de muerte, decidimos en la asesoría que el caso era prioritario y que debíamos volcar todos nuestros esfuerzos en tratar de llegar al fondo del asunto, abriendo y explorando todas las vías posibles para ello y utilizando todos los recursos a nuestro alcance, de la mano de sus allegados, especialmente de Silvia, su madre. Igualmente, y entendiendo la situación que atravesaba la familia, a nivel emocional y económico, decidimos que el Sindicato no cobraría ningún gasto, ni siquiera si conseguíamos un resultado positivo, como finalmente se produjo.

Desde el punto de vista jurídico, entendimos que había dos vías: la penal (ya abierta de oficio por el propio Juzgado de Instrucción n.º 1 de Azpeitia) y la laboral, que había que iniciar con sendas denuncias a Osalan y a la Inspección de Trabajo de Gipuzkoa, y posteriores procedimientos judiciales para en primer lugar, determinar que el suicidio de Luis Enrique tenía un origen laboral, y por tanto, se trataba de un accidente de trabajo, y en segundo lugar, reclamar la correspondiente indemnización a la Empresa y a la Compañía Aseguradora de ésta, en concepto de daños materiales como consecuencia de dicho accidente de trabajo y daños morales infligidos a Luis Enrique, respectivamente.

Desde el primer momento, supimos de la dificultad del asunto y para mí supuso un gran reto y una gran responsabilidad, a nivel personal y profesional, ponerme a cargo del mismo. Partiendo siempre de la prudencia y tratando de realizar un trabajo riguroso.

No es fácil determinar que un accidente laboral es responsabilidad de la empresa, a pesar de que conocemos bien cuáles son las condiciones en las que trabajan muchas personas, pero en el caso de Luis Enrique, además se unían muchos otros factores....

Sí, como he comentado, sabíamos de la dificultad de afrontar el caso y de lograr que finalmente, tanto la empresa, como la compañía aseguradora de ésta, asumieran su responsabilidad.

Como siempre he dicho cuando hablo de este caso, se ha tratado de un proceso largo y duro de inmersión e investigación en la vida de un joven con todo por delante, que llegó a Azpeitia desde

República Dominicana junto a su familia, para buscar un futuro mejor. Por desgracia, él ya no estaba para explicarnos lo que había sucedido, por lo que, como he dicho antes, decidimos desde el Sindicato utilizar todos los medios posibles (además de iniciar las denuncias y los procedimientos judiciales correspondientes), para de algún modo, hacer una reconstrucción de su vida desde que empezara a trabajar en 2018 para esta Empresa y poder probar que la situación (no sólo en cuanto a las condiciones laborales impuestas, sino también en cuanto al trato recibido) que vivía en el trabajo, le pudo empujar a suicidarse. Como ejemplos de los recursos que hemos utilizado: desde realizar un peritaje de su móvil, entrevistarnos con diferentes personas de su entorno, con algún miembro de la Ertzaintza, hasta hacer una rueda de prensa, ponernos en contacto con un psiquiatra forense experto en suicidología, etc. Contando siempre con el apoyo de mis compañeras y con la colaboración de Elkar-ekin.

Visto desde fuera siempre parece más fácil de lo que es reclamar nuestros derechos o denunciar situaciones injustas aún más, cuando estamos hablando de una muerte en el trabajo. Luis Enrique vivía y trabajaba en Azpetia, una localidad pequeña donde todo el mundo se conoce... ¿Qué dificultades habéis tenido a este respecto?

Es complicado cuando un pueblo pequeño como Azpeitia ha de enfrentarse a un acontecimiento tan duro y triste como el que sucedió el 30 de julio de 2021, más aún, cuando el empresario y su familia son muy conocidas en la zona. Como suele suceder en estos casos, ha habido personas que han mirado para otro lado y otras que no han dudado desde el principio en colaborar para esclarecer lo ocurrido y poder depurar las posibles responsabilidades.

Sin embargo, creo que en estas situaciones, una vez acreditadas ciertas circunstancias, hay que ser valiente y dar un paso al frente en el camino de la lucha contra la explotación laboral, para mejorar las condiciones de nuestras trabajadoras y trabajadores y convertir el trabajo en un medio de vida digno para todas, sin que genere a nadie ningún padecimiento del tipo que sea.

Este caso tiene muchas aristas y es ciertamente una historia desgarradora. Sin embargo, ésta no ha sido una batalla que haya llevado ESK en solitario o que sólo se haya gestionado desde lo jurídico. ¿Que importancia han tenido el apoyo social y la denuncia pública en el caso de Luis Enrique?

Como siempre he dicho, sin el apoyo social y la denuncia pública, todo hubiera sido más difícil. Hoy día, aquéllo que no se denuncia públicamente, tiene menos visibilidad y repercusión y queda tan sólo en la vida de quien padece ese sufrimiento y de su entono más cercano, por mucho que puedas demostrar cuál era la realidad que esa persona vivía en su trabajo.

¿Cuál ha sido el papel de Elkar–ekin?

Creo que el papel de Elkar-ekin ha sido fundamental. Desde el principio, hemos trabajado juntas, con la convicción de que se debía llegar hasta el fondo del asunto. Pese a las dificultades y presiones, siempre se han mantenido al frente de este proceso, en lo que se refiere a la denuncia pública y al apoyo social en Azpeitia y en la zona, entre otras, contra las situaciones de explotación laboral y sin dejar

que el caso de Luis Enrique cayera en el olvido. Aprovecho desde aquí para agradecerles su ayuda y empuje.

¿Cómo ha sido la experiencia de trabajar codo con codo con una organización ajena a ESK?

Ha sido una experiencia recomendable y de la que creo debemos aprender, desde luego. Siempre he creído en el trabajo en equipo y cuando se comparte una convicción, todo es más fácil. Sin duda, creo que el resultado es fruto del trabajo entre ambas.

Finalmente la familia alcanzó un acuerdo con la empresa, sabemos que no podemos desvelar mucho del acuerdo pero ¿Qué valoración haces del mismo?

Partiendo de que Luis Enrique no volverá, con todo el dolor y tristeza que eso conlleva para quienes le querían, creo que el acuerdo alcanzado ha sido satisfactorio para la familia y no creo que haya muchos precedentes.

Como ya se publicó en distintos medios de comunicación, ha habido un reconocimiento del daño material y moral causado por parte de la compañía aseguradora de la empresa y de la propia empresa, que tan sólo se podía compensar a través de las indemnizaciones correspondientes. Y así se ha hecho. Con lo cual, mi valoración del resultado es muy positiva.

Por último Fátima, en ESK siempre decimos que lo importante son las personas, y quienes hemos vivido con un poco de cercanía la muerte de Luis Enrique sabemos que ha sido muy duro todo el proceso. Cuando te hiciste cargo del

tema no llevabas mucho tiempo con nosotras ¿Qué ha supuesto para ti todo esto?

Sí, así es. Cuando tomé las riendas del asunto en agosto de 2021, apenas llevaba diez meses en ESK. El proceso ha sido duro y muy exigente desde el punto de vista profesional y emocional, y sin duda, me ha hecho crecer en ambos aspectos.

En lo personal, a veces me ha resultado difícil tomar distancia; como he comentado antes, he indagado en la intimidad de una persona a quien inicialmente no conocía y a quien ahora creo que en cierto modo, conozco. En mitad del proceso, además, fui madre, por lo que pude acercarme algo más al inmenso dolor de la familia.

Quiero aprovechar esta entrevista para agradecer a mis compañeras su apoyo; es un orgullo formar parte del equipo de ESK de Gipuzkoa.

También para dar las gracias a la familia de Luis Enrique, especialmente a su ama. Eskerrik asko, Silvia.

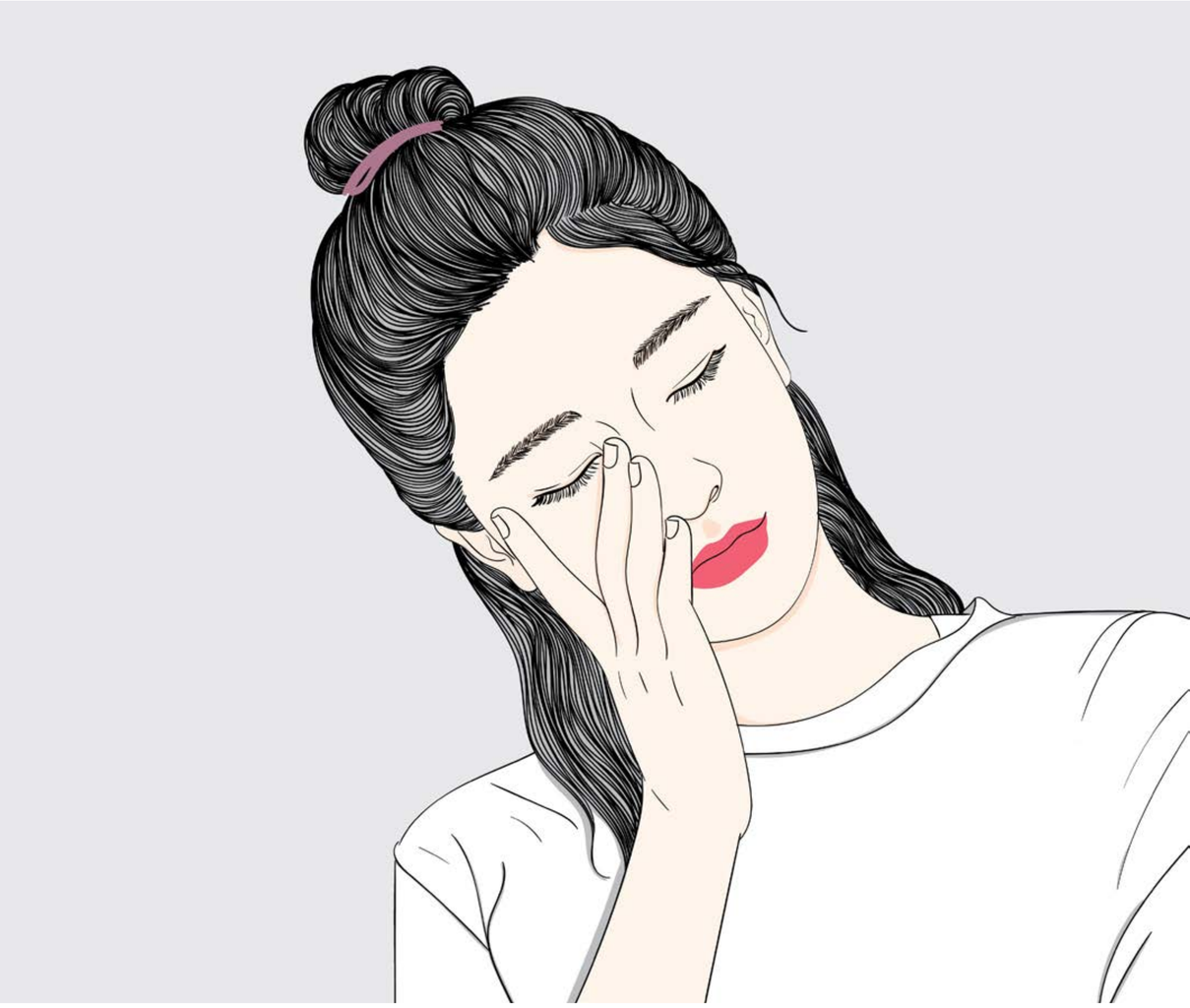
Y a vosotras, por tener este espacio para alzar la voz, pues como Sindicato y como personas comprometidas con la sociedad, debemos continuar al frente de la lucha por la salud física y mental de nuestras trabajadoras y trabajadores.

Luis Enrique, beti gogoan.

LEGEZ ETA BIDEZ

Las mujeres NO ENFERMAN

BAJAS MÉDICAS POR MENSTRUACIÓN, INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO O GESTACIÓN



El 1 de marzo de 2023 se modificó la Ley Orgánica 2/2020 de salud sexual y reproductiva no sin su correspondiente polémica. Una polémica ficticia, jaleada por unos medios de comunicación entregados al amarillismo, la **falta de rigor y el desprecio más absoluto por los derechos de las mujeres**.

La salud de las mujeres es sin duda una de los grandes déficit de nuestro sistema, ni se investiga lo suficiente sobre ella ni se diagnostica correctamente lo que genera más

muertes que en los varones con patologías similares y una mayor cronificación e invisibilización de muchas enfermedades, algo que impacta directamente en el ámbito laboral.

Nos hemos hartado de escuchar opiniones y referencias de manera casi exclusiva a la "*baja por menstruación*" pero poco hemos oído hablar de que esta baja se enmarca en una modificación de la Ley de Salud Sexual y Reproductiva que lo único que hace es **regular y dignificar las condiciones laborales de las mujeres**. Esta modificación no solo aborda las bajas por menstruación sino que además reconoce la baja médica por interrupción del embarazo o por gestación.

Hasta ahora, las mujeres que padecían de menstruaciones incapacitantes, que interrumpían su embarazo o que eran gestantes, si lo necesitaban, **tenían que recurrir a bajas médicas por enfermedad común (IT)** y asumir una vez más una doble penalización. Salvo en los casos que en los que el convenio de aplicación mejorase las condiciones de las bajas, las trabajadoras en alguna de estas tres situaciones **no percibían salario alguno durante los tres primeros días de la baja** lo que llevaba a muchas de ellas a trabajar a pesar de no estar en condiciones de hacerlo. Con la nueva regulación esto cambia radicalmente y **pasan a cobrar desde el primer día**.

Desde que el 1 de junio de este año entrase en vigor la modificación de la ley, a pesar de las predicciones que muchos hicieron, hasta septiembre, **menos de 550 mujeres en todo el estado** se han acogido a este derecho, lejos de las 6.000 que el propio Gobierno preveía. Las razones son diversas pero en esto también, como bien decíamos al comienzo, existe un claro componente de género unido a las enfermedades de las mujeres. La dismenorrea que

da lugar a este tipo de bajas tarda una media de 8,3 años en ser diagnosticada y para poder solicitar la baja por menstruación es necesario ser diagnosticada. **La infradiagnosticación en el caso de las mujeres es algo más que habitual**. Otro de los requisitos médicos para poder acceder a esta baja es la exigencia de **tener ciclo menstrual** algo que podría parecer lógico sino fuera porque muchos tratamientos para combatir la endometrosis y otras patologías causantes de la dismenorrea secundaria suprimen el ciclo menstrual lo cual no significa que no haya dolor.

Este tipo de baja médica está remunerada desde el día 1 hasta el 20 en un 60% y a partir del día 21 la cuantía pasa a ser del 75% aunque no es habitual que este tipo de IT se prolonguen durante tanto tiempo. **Esta baja la asume la Seguridad Social desde el primer día lo que hace que no tenga coste alguno para las empresas** a pesar de que la patronal fue la primera en poner el grito en el cielo con las modificaciones aprobadas de la ley.

La Ley Orgánica 1/2023 regula también el **derecho de las mujeres a pedir la baja por interrupción del embarazo** con el fin de poder recuperarse de la misma. En este caso, la retribución también está garantizada desde el primer día en un 100%, desde el 2º día y hasta el 20º esta retribución será de un 60% que pasará a un 75% desde el día 21. A diferencia de la baja por menstruación la empresa deberá hacerse cargo de la remuneración del primer día de IT y la Seguridad Social se hará cargo del resto.

Del mismo modo también se recoge una **baja preparto** a la que las mujeres gestantes pueden acceder desde la semana 39. Hasta la fecha las personas embarazadas solo tenían dos opciones en caso de no tener reconocida la baja

por riesgo, que era o bien acogerse a una baja médica o adelantar el permiso por maternidad perdiendo días e incluso semanas tras el parto.

Esta nueva baja por gestación también está remunerada, a cargo de la empresa, en un 100% desde el primer día, la Seguridad Social se hace cargo del resto de la baja remunerada en un 60% desde el 2ª hasta el 20º y en un 75% desde el día 21.

En este último supuesto del que hemos hablado, sin embargo, hay ciertos condicionantes respecto a las cotizaciones previas que hay que tener en cuenta:

- Entre 21 y 26 años se exige un periodo previo de cotización mínimo de 90 días en los 7 años inmediatamente anteriores al inicio de la baja o 180 días en total durante su vida laboral.
- Para las personas mayores de 26 años el mínimo es de 180 días en los últimos 7 años o acreditar 360 días durante toda la vida laboral.
- A las menores de 21 años no se les exigirá periodo mínimo de cotización.

Ha sido mucho el ruido mediático en torno a esta modificación. Sin duda las críticas más absurdas han tenido su origen en las bajas por menstruación. Hemos escuchado sandeces de todo tipo, pero sin duda lo más doloroso ha sido tener que soportar como se daba por hecho que **las mujeres trabajadoras eramos poco menos que unas estafadoras** capaces de inventarnos cualquier patología para no cumplir con nuestras obligaciones laborales. Sin embargo también en esto la realidad es tozuda y los datos están ahí aunque no quieran sacarlos a la luz. Lo cierto es que son los hombres quienes, en comparación con las mujeres, duplican las cifras de absentismo laboral por con-

tingencias comunes. Las mujeres, sin embargo, son quienes mayor absentismo laboral tienen pero este está vinculado a la conciliación y no a procesos de enfermedad algo que debería darnos qué pensar y mucho como sociedad pero sobre todo a gobiernos y patronales. En lugar de criminalizar e intentar ridiculizar a las mujeres lo que deberían empezar a hacer es invertir más recursos en la salud de las mujeres, tener una mirada de género amplia y transversal también en lo que a salud laboral de refiere y si tan preocupados están con el absentismo laboral acabar de una vez por todas con el reparto desigual de los cuidados y transformar de forma radical el sistema de cuidados.

TIPO DE BAJA	RETRIBUCIÓN	REQUISITOS
Menstruación incapacitante secundaria	Desde el 1° día: 60%	Estar diagnosticada médicamente con algún tipo de dismenorrea que da origen a la incapacidad secundaria.
Por interrupción del embarazo	Día 1: 100% Del día 2 al 20: 60% Desde el día 21: 75%	Haber tenido una interrupción del embarazo voluntaria o no.
Por gestación	Día 1: 100% Del día 2 al 20: 60% Desde el día 21: 75%	A partir de la semana 39 de embarazo. **Entre 21-26 años**: periodo de cotización mínimo de 90 días en los 7 años anteriores o 180 días en total durante su vida laboral. **Mayores de 26 años**: 180 días en los últimos 7 años o 360 días durante toda la vida laboral. **Menores de 21 años**: sin periodo mínimo.

IRITZIA

Zaintza lanak duintzearen bidean

A.S.A.D.E. elkartea duela 18 urte baino gehiago sortu zen, zaintza lanetan aritzen ziren emakumeek bultzatuta, lanbidean, familian eta norberaren eremuan gizonekiko jasaten zuten desberdintasunaz jabetuta.

Urteetan zehar, erakunde eta entitate pribatu eta sozialekiko aliantzak eta koordinazioa zabaldu ditugu, gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna sustatze aldera, ikuspegi feminista eta ahalduntzailearekin, ZAINTZAri lekua emanez, gure bizitzaren motorra nabarmen ikusarazteko.
Horregatik, lan-eskubideak defendatzeaz gain, zaintzaren humanizazioaz ere arduratzen gara, pertsona kaltetuen eta zaurgarriei begira.

Zaintzak gizarte guztien bizkarrezurra dira, biziraupenerako oinarrizkoak, eta ezaugarri desberdinak hartu dituzte tokiaren eta une historikoaren arabera.

Lehentasun politikoak zaintza soziosanitarioak ezarri behar ditu oinarri nagusi gisa, kalitate ona ziurtatzeko kostu publiko eta sozialarekin, langileen lan-erregulazioarekin batera, lan-baldintza onekin, bai prekarioa ez den kontratazioari dagokionez, bai maila ekonomikoari dagokionez, eta zaintza horiek lana eta norberaren bizitza uztartzearekin parekatu behar ditu. Zaintza hori erabiltzen eta jasotzen duten pertsonentzako bermea izan behar du, betiere haien eskubidea errespetatuz.
Zaintza eta zerbitzuak ordainduak izan daitezke edo ez, zaintza informala eragiten duelarik, ordainsaririk gabe baina kostu emozional eta pertsonal handia duena, gehienetan emakumeek egiten duelarik familiaren barruan. Zaintza formala profesional soziosanitarioekin egiten da, eta kostu ekonomikoa erakunde publikoek zati batean diruz lagundu dezakete.

Zaintza informalari dagokionez, normalean fa-

miliak egiten du. Funtzio hori familia-nukleoko emakumeei, mendeko pertsonen amei, bikotei, alabei eta/edo arrebei egokitu zaie ia osorik.

Hau da, sare informalaren elementu nagusia emakume zaintzailearena da, eta, beraz, politika publikoek ziurtzat jotzen dute familiek, eta horien barruan emakumeek, beren kideen ongizate-hornidura beren gain hartu behar dutela.

Zereginen esleipen hau gure gizartean sakonki errotutako ikuspegi patriarkal batetik egiten da, eta lanaren sexu-banaketan oinarritzen da. Banaketa horren bidez, gizonek enplegu formala, soldata eta eskubide sozialak eskuratu dituzte, historikoki esleitu zaien familiaren sostengu-rolaren ondorioz. Emakumeak, berriz, gutxiago baloratzen diren zereginak egitera atxikita geratu dira (ordaindu gabeko zaintza-lana), eta zeregin horiek emakumeen sexuari berez lotuta daude.

Horrek kostu handia dakar, eta emakumeek bakarrik hartzen dute beren gain, zaintzagatik, osasunari, bizi-kalitateari, enplegu-aukerei, garapen profesionalari, inpaktu ekonomikoari, gizarte-harremanei eta astialdiaren eskuragarritasunari dagokienez.

Zaintzaren lan- eta ekonomia-inpaktua ez da epe laburrean soilik ikusten, baizik eta epe luzera zaintzen dituzten emakumeen bizitzan ere ondorioak ditu: enplegua uztea edo enplegua lortzeko ezintasuna. Horrek berekin dakar etorkizunean gizarte-prestazioetarako eskubideak murriztea, hala nola kotizazio gabeko pentsioak, erosteko gaitasuna murriztuz, baita emakumeek beren mendekoak zaintzeaz arduratu behar ez dutenean ere.
Errealitatean, zaintzak pobrezia eta osasun txarra eragiten die emakumeei.

Hori esanda, ASADEk beti aldarrikatzen du emakumeekin zaintzan lankidetzan aritzera bideratutako prestazio eta zerbitzu multzo batekin, gizarte-babeseko sistemen aurrean emakumeekin egiten den ekitaterik eza konpontzen hasiko litzatekeela.

Beharrezkoa da zaintza oinarrizko gizarte-premiatzat hartzea, ONGIZATE sistemaren barruan, oinarrizko giza eskubidea izan dadin.

Zaindua izateko, zaintzeko eta bere burua zaintzeko eskubidea

ASADEk helburutzat aldarrikatu du gizartea, oro har, zaintzekiko arduratsua izatea, zaintza horiek kalitatezko eta kantitateko zerbitzu publikoekin bermatuz, arreta emanez dependentzia duten pertsonei, adin-txikikoei, egoera zaurgarrian dauden pertsonei edota dibertsitate funtzionala dutenen pertsonei.

Era berean, desberdintasunak ezabatzea aldarrikatzen dugu, gaur egun hain indarrean dauden tratu-berdintasunaren eta soldata-diskriminazioaren legeak bultzatuz. Zaintzak sozialki eta etikoki antolatu behar dira , erakundeak funtsezko oinarri dituen erantzun kolektibo baten bidez, enpresa pribatuek "irabazi-asmoa" erabil ez dezaten funtsezkoa den zerbitzu bati kantitatea emanez kalitatearen ordez. ZAINTZA.

Artículo en castellano »

ESK BILUZTEN

Manoli ETXEBERRIA

- 56 URTE
- OIARTZUN
- Administraria. Lantalde Feminista eta Antolaguneko kidea

Para la afiliación Gipuzkoana Manoli es una cara más que conocida, ella es quien atiende y recibe a quienes se acercan por nuestra sede de Donostia y aunque para muchas de nosotras sea la voz que nos contesta al otro lado del teléfono Manoli Etxeberria es una vie-

ja conocida de los movimientos sociales.

Incansable militante del movimiento internacionalista y feminista Manoli ha aportado a nuestro sindicato la constancia y una militancia clásica que es más que necesaria en una organización como la nuestra. Mujer sensible y de carácter, con gran compromiso social y político ha sabido hacerse un hueco en un herrialde con muchas dificultades y en plena reconstrucción.

Es innegable que esta mujer es genio y figura, hay quien en esta redacción describe a nuestra Manoli como un 'tanque ruso' pero si algo sabemos quienes hemos podido conocerla más de cerca es que debajo de todo ese blindaje tiene un corazón inmenso.

¿Por qué ESK y no otro sindicato?

Yo siempre digo que estoy en ESK porque hace muchos años Komite Internazionalistak, organización donde milito, organizó unas jornadas sobre alternativas que desafiaban al capitalismo y vino un economista militante de ESK, Iñaki Urribarri, a dar una de las charlas. Salí con la sensación de que muchas de las ideas políticas que tenía en la cabeza las estaba escuchando en aquella charla. Pero también es verdad, que mi trayectoria política, internacionalista y feminista, me ha llevado siempre a estar rodeada de gente del sindicato y a leer muchos textos de ESK.

Además, ayudó mucho las participaciones del sindicato en el movimiento social, espacio donde yo participo activamente. Siempre o casi siempre estábamos de acuerdo en los contenidos políticos y en las formas de hacer las diferentes actividades que surgían. Coincidíamos

muchas veces en los mismos espacios de injusticias políticas o sociales.

Poco a poco me fui acercando al sindicato que ideológicamente era muy cercano a mi pensamiento y mi forma de vida política. Hasta que entré a militar en espacios del sindicato como Argilan-ESK, plataforma contra la exclusión social y en el Lan Talde Feminista. Donde actualmente sigo militando.

Por lo tanto, me encontré con un sindicato anticapitalista, feminista, cercano al internacionalismo, por el reparto de la riqueza, por la defensa de derechos laborales, sociales y políticos de Euskal Herria y un gran defensor sólo de lo público en ámbitos de la sanidad y educación. Sin duda el sindicato ESK era mi espacio.

¿Qué es lo que más valoras de este sindicato?

Valoro mucho la estructura organizativa del sindicato. Tiene espacios para que todo el mundo se sienta cómodo y participe en la estructura que quiera militar. Su sistema asambleario, no sólo las secciones sindicales pueden participar, sino que cualquier persona afiliada puede estar.

Y también me gusta la autonomía que tienen las secciones sindicales en sus centros de trabajo, de alguna manera son la caras visibles del sindicato y hacen una gran labor, a pesar de tener que pelear día a día con el sistema.

Y todo esto, gracias a muchos delegados y delegadas que se enfrentan día a día a muchas personas y a conflictos laborales que no son nada fáciles de gestionar. Valoro a la gente que está cada día en nombre del sindicato ESK resolviendo miles de problemas, a veces individuales y muchas veces colectivos.

Llevas toda una vida vinculada a ESK, de una u otra manera, pero hace poco que te convertiste

en trabajadora de la organización ¿Esperabas que fuera así?

Más o menos sí, ya sabía que mi labor no iba ser sólo administrativa (je je je), era muy consciente del sindicato donde iba a entrar y que poco a poco iba a ir asumiendo otro tipo de tareas más políticas.

Esperaba y así fue, un equipo de administración detrás de otras provincias, que estaban siempre para resolver las miles de dudas de papeleos que tenía. Una gran paciencia en mis compañeras a las cuales les quiero agradecer que siempre me cogían el teléfono y ahí estaban. Han sido y son unas cómplices en esta faceta.

Llegaste a un herrialde en "reconstrucción". Gipuzkoa nos ha dado muchas alegrías y algún disgusto que otro también. Al poco de tu incorporación se produce la salida de Iñigo Rubert con un paso breve pero muy intenso por ESK, un equipo nuevo y muy joven, con modelos de militancia diferentes... ¿Cómo has vivido este proceso?

Pues la verdad, considero que he tenido mucha suerte al caer en Donostia. He oído hablar mucho de "algunos disgustos", pero mi experiencia ha sido sobre todo de "alegría". La llegada de dos personas nuevas al sindicato, ha sido positivo para el sindicato. Además dos personas con perfiles diferentes pero que de una manera u otra nos hemos complementado para cubrir los espacios sindical y social.

Y es importante destacar que a pesar de momentos de "tormenta" que hubo, aquí también había una base fuerte de delegadas y delegados o incluso de gente jubilada que siempre ha estado mirando al sindicato y no lo dejó caer. El trabajo que desde la base ha hecho mucha gente desde Donostia y Bergara ha sido funda-

mental para sostener al sindicato en momentos de crisis como los que pasó.

Desde fuera vemos un Herrialde que poco a poco va levantando cabeza pero sobre todo un gran equipo de trabajo ¿Nos das la receta?

Sobre todo confianza y autonomía en los trabajos, mucho respeto y un saber escuchar. Y si, somos un equipo de trabajo. Intentamos apoyarnos en todos los espacios donde cada uno trabaja en esos momentos de mucha intensidad, que son muchos.

Y sobre todo, sobre todo, el aprendizaje colectivo que estamos llevando. El equipo jurídico formado por Mikel y Fatima, no solamente llevan "asuntos", sino que colaboran, preguntan, escuchan y sobre todo transmiten conocimiento jurídico desde la lucha sindical. ¡Todo lo que he aprendido sobre derecho laboral, faceta en la que estaba muy perdida!

Y luego esta Miguel, asesor sindical, cuantas veces he pensado que tío más listo. Nos enseña desde su frescura la capacidad que tiene para asumir miles de tareas e ir dando respuestas a cada una de ellas. La habilidad que tiene para negociar y para lanzar ideas sindicales y estrategias para llegar casi a donde quiere.

Y luego tenemos a Mamen, trabajadora de limpieza, que siempre está ahí, para escuchar y colaborar en lo que necesitemos. Siempre entra al sindicato con una sonrisa a trabajar.

Receta: Alguna comida también nos ha ayudado bastante.

Tienes una larga trayectoria de militancia, internacionalista, feminista...sindicalista ¿Qué fue primero? ¿Te sientes cómoda en el papel de sindicalista?

Igual es importante decir que yo nací en Errenteria, y que de joven ya veía a la Asamblea de Mujeres de Rentería, y a pesar de estar en la acera entonces, sus luchas feministas marcaron y fueron un referente para mi. Y mientras había alguien de la Teología de la Liberación que daba charlas, que llegaban de Nicaragua y hablaban de revoluciones y justicia social. Y a todo esto, descubrí al Che, a Rosa de Luxenburgo, mientras escuchaba canciones de Silvio Rodriguez o de Mercedes Sosa.

Y mientras en mi pueblo, se hacían unas potentes asambleas y salidas de trabajadores y traba-

jadoras de las "fabricas", era ese momentazo de lucha obrera, de Huelgas Generales y no solo por derechos laborales, sino por el contexto político del momento, que marcó mucho en aquellas que por ser jóvenes mirábamos desde la acera.

Por lo tanto, no sé que contestar exactamente. Igual un poco de todo a la vez.

ESK está haciendo un gran esfuerzo de transformación, llevamos mucho tiempo intentando no solo que el sindicalismo deje de ser una cosa de señores sino que el feminismo atraviese toda la organización. ¿Crees que estamos avanzando?

Igual esta es la pregunta más difícil. Yo siempre he militado en espacios mixtos y siempre ha sido un gran reto que muchos entiendan que tienen más privilegios y poderes por ser señores sustentados evidentemente por el sistema patriarcal. Reconozco que no ha sido fácil, pero si ha habido algunos avances en muchos compañeros del sindicalismo. Avances en ciertos comportamientos y algunos han empezados a ser aliados de las compañeras feministas. Sin embargo, en otros tantos la sensación de ese avance es más de "postureo", queda bien decir que eres feminista, pero a más de uno se le ve el plumero en seguida. Hay todavía muchas dinámicas patriarcales conscientes o inconscientes.

Con compañeras feministas del sindicato hemos hablado muchas veces de esto, de cómo avanzar más en ello. Nosotras siempre decimos lo mismo, hay que empezar por reconocer y no negar las relaciones de poder, es un buen punto para ir avanzando. Romper las relaciones de poder nos acercaría más a la igualdad. Y eso, parece que cuesta.

Eres parte del Lan Talde Feminista de ESK y

también del Grupo Motor del sindicato para la Huelga Feminista General ¿Crees que es necesaria esta huelga? ¿Por qué?

Desde el movimiento feminista de Euskal Herria y otras partes del mundo, se lleva décadas denunciando que el actual sistema de cuidados es injusto. Ha estado siempre sujeto a la familia donde casi siempre las mujeres de manera gratuita y por ese dicho de "todo por amor" que nos ha perseguido siempre, a las mujeres nos han asumido estas tareas invisibilizadas y tan fundamentales para el sostenimiento de la vida. Y si alguna "se escaqueba", o sea, decide no cuidar, siempre le quedaba ese sentimiento de "culpa" que tan arraigado está en esta sociedad, pero sólo para las mujeres. Aquí la iglesia ha ayudado bastante.

Cuando se externaliza los cuidados, la cosa no cambia mucho. Por una parte, siguen siendo las mujeres quienes acceden a estos empleos. El trabajo doméstico es asumido por mujeres migrantes la mayoría de las veces. Y por otra parte, cuando se externaliza a residencias u otro tipo de sistemas como a los servicios de atención domiciliaria, se abre un abanico de formas de mercantilización donde el dinero público es asignado a empresas de todo tipo del sistema capitalista, donde ha primado siempre el enriquecimiento de unos pocos a costa del trabajo de personas trabajadoras.

Además, hemos escuchado muchas veces voces de mujeres donde alto y claro denuncian la precaridad laboral a la que están expuestas las trabajadoras de cuidados. Las múltiples situaciones de abuso y vulneración que viven de manera cotidiana muchas trabajadoras de hogar y cuidados, especialmente las migradas de régimen interno.

Por lo tanto, es urgente romper con este sistema injusto, de desigualdad, de costes físicos y

emocionales para mujeres, de explotación laboral… Suficientes razones para salir a la Huelga e interpelar a las instituciones, a toda la sociedad. Porque para que algo cambie tenemos que estar todos y todas en ello, colectivizar el trabajo de cuidados es fundamental.

Manoli, en unos meses entraremos de lleno en nuestra VI Asamblea ¿Qué esperas de esta Asamblea? ¿Cuales crees que son los retos para la organización?

Sobre todo espero ver a mucha afiliación. Ha sido un gran reto para un sindicato como el nuestro pequeño, mantenerse durante tantos años y ser un referente de lucha para muchas personas. No es fácil tal y como está estructurado el sistema sindical hacerse hueco entre los grandes. Y esto ha sido gracias al trabajo de muchos y muchas trabajadoras del sindicato, pero también a mucha gente afiliada de antes y ahora que sigue creyendo en el proyecto de este sindicato. Espero que sea emotivo, con mucha gente.

Hay que seguir avanzando, seguir desafiando al capitalismo con propuestas alternativas que no hagan daños ecológicos, seguir denunciando las injusticias laborales, pelear por conseguir negociaciones colectivas justas para todas las personas, avanzar hacia la despatriarcalización…

Hay que seguir debatiendo ideologías, valores e ideas de nuestro sindicato ESK, y esto lo construimos entre todes. Allí nos veremos.

SARETZEN

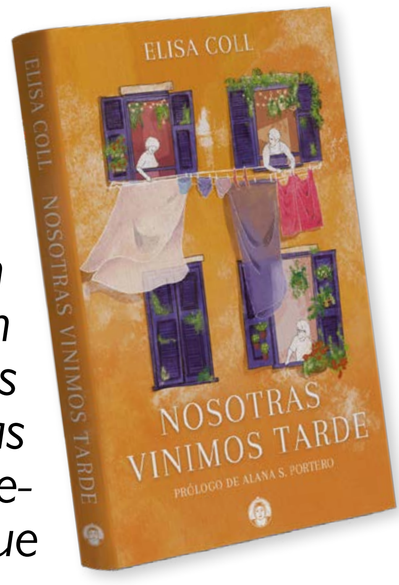
BIDEOA

https://labur.eus/161-bideo

El próximo 13 de enero, SARE vuelve a llamar a manifestarnos para poner fin a las políticas de excepcionalidad que se implementan a las presas y presos vascos. Un a vez más en enero llenaremos las calles de Bilbo para continuar avanzando en favor de la convivencia en nuestro pueblo.
Sinatu: **https://giltzak.sare.eus**

LIBURUA

SCOLL, Elisa: Nosotras vinimos tarde
Argitaletxea: Amor de madre
ISBN: 9788494704383



Un relato que, desde la ternura, el ingenio y la crudeza, desgrana temas como el fracaso, la amistad, los duelos o las violencias en espacios que suponemos seguros. Con esta obra, Coll nos reta a pensar en cómo construimos los espacios a los que llamamos casa y de qué formas los habitamos para, desde ahí, llevarnos a otros lugares desde los que reimaginar el futuro.

BIDEOA
https://labur.eus/161-bideo-1

Abenduaren 19an Sektore publikoko langileak berriz ere kalera aterako dira lan baldintza eta zerbitzu publiko duinen alde.

@nahiaetaezina

Ze bitxia den haur txikidun aitek 20km-ko lasterketak aise egiteko gaitasuna izatea ama askok dutxatzeko denborarik ez duten bitartean.

@maia_jon

Ni hondakinen azpian dagoenarekin, itsasoko ura edaten ari denarekin, ama non dagoen oihuka ari denarekin, anestesiarik gabeko ebakuntzan dagoenarekin, arropa poltsa bat eskuan gauean ihes doanarekin, bihar hilko dituzten guztiekin zalantzarik gabe eta gauza guztien gainetik beti.

www.esk.eus
Jarrai gaitzazu sareetan
@ESKsindikatua

AZAROAK **30** NOVIEMBRE

GREBA FEMINISTA

AURRERA !

#ZaintzaEskubideKolektiboa

Esk sindikatua

MUGIMENDU FEMINISTAREKIN BAT

ESK ARABA

Beethoven 10 behea
01012 Gasteiz
945 214 888
araba@esk.eus

ESK BIZKAIA

Gral. Concha 12, 1
48008 Bilbo
944 101 425
bizkaia@esk.eus

ESK GIPUZKOA

Zorroaga Pasealekua 17
20011 Donostia
943 456 911
gipuzkoa@esk.eus

ESK NAFARROA

Emiliana Zubeldia 5 behea
31014 Iruea
948 224 124
nafarroa@esk.eus