





Índice

YANIRA WOLF 2

Una excursión a Jena - introducción

El conflicto en la Clínica Universitaria de Jena (UKJ). Un panorama 6

RELATOS DE ACTIVISTAS DE LOS MOVIMIENTOS Y SINDICATOS 8

Christoph Ellinghaus, secretario general del sindicato metalúrgico IG Metall en Jena-Saalfeld y Gera

Henni, Miriam y Teresa, de la comisión "Sindicato" del Paro de Mujeres* de Jena 12

8

Lea, de la comisión "UKJ" del Paro de Mujeres* de Jena 17

Ellen, enfermera de la UKJ 20

ENTREVISTA A KERSTIN WOLTER

"El paro aportó otra forma de radicalidad a los conflictos"

ENTREVISTA A MIA LINDEMANN

"La lucha por el pan y las rosas surge de la superación de la competencia"

26

23

Una excursión a Jena - introducción

POR YANIRA WOLF

El 7 de marzo de 2017 hablé, desde mi función de secretaria sindical, en una reunión de personal de trabajadorxs de jardines de infantes, centros de ayuda juvenil y familiar como también del servicio social comunal, entre otros. Había aproximadamente 2000 personas, en su mayoría mujeres. Cerré mi intervención con la información de que, al día siguiente, el Día Internacional de las Mujeres, se realizarían grandes manifestaciones en todo el mundo. Hablé de los fuertes movimientos en Argentina, España, Turquía y los Estados Unidos y sus planes de hacer paro en los trabajos remunerados y en los trabajos de cuidados no remunerados.

En el amplio salón se produjo enseguida un murmullo alegre. Estaban reunidxs compañerxs que habían acumulado mucha experiencia haciendo paros a lo largo de su vida laboral y que, con esto, habían logrado parar toda la ciudad. Compañerxs que conquistaron muchas mejoras en el enfrentamiento con la patronal y que se divirtieron mucho al hacerlo - y que no se habrían asombrado si ahí mismo hubiéramos iniciado una huelga general, incluso. Pero como no tenía el aval para una convocatoria a paro y como estaba muy consciente de la explosividad de una huelga política o general -que probablemente sería declarada ilegal (ver más abajo)-, tuve que "reencausar" la situación. Pero... ¡mi "experimento" resultó! Me habían dado una señal clara de que los temas mencionados, en un marco feminista, y la fuerza simbólica del 8M podrían llevar a las calles a los compañeros y las compañeras. ¿Por qué yo seguía mirando, entonces, con cierto escepticismo el movimiento por el paro feminista en Alemania?

Gran escepticismo, leve esperanza

Como feminista, obviamente me movía la idea de la desobediencia colectiva. Sentía su fuerza empoderante y esperaba una señal de movilización contra toda la discriminación y la violencia sexual ya demasiado habituales. Al mismo tiempo, percibía la posición de la izquierda en Alemania como marginal. Nuestra capacidad de articulación con la sociedad me parecía demasiado débil como para impulsar una huelga política con la fuerza que requería.

Como sindicalista había experimentado más de una vez que las reacciones en la sala, y las mías propias, no necesariamente son representativas. Aquel día me encontraba ante una empresa perfectamente organizada en términos sindicales, su entusiasmo por hacer paro se basaba en décadas de experiencia, sostenida por numerosxs referentes sindicales. Pero, por otra parte, también conocía innumerable cantidad de otros espacios donde la predisposición a hacer paro era poca, el miedo y las dudas, muchos, y los esfuerzos organizativos avanzaban, desde hacía años, pero con grandes dificultades.

Por eso, sospechaba que incluso en el caso de una interpretación de la legislación sobre la huelga política que reconozca el conflicto, pocas personas participarían actualmente de una huelga de este tipo. Considerando la jurisprudencia, eso significaría una amenaza existencial, tanto para lxs trabajadorxs como para los sindicatos convocantes, ya que, a diferencia de lo que ocurre en otros países, la opinión jurídica predominante prevé la siguiente interpretación del derecho de huelga en Alemania: una huelga será legal -y por tanto, no penalizada- cuando sea convocada por un sindicato reconocido oficialmente y tenga como objetivo una reivindicación concreta en el marco de negociaciones paritarias. Esto quiere decir que se precisa una convocatoria por escrito a paro, con reivindicaciones concretas frente a un empleador. Además, el objetivo que se persigue con las medidas de fuerza (y recalquemos: como último recurso después de negociaciones infructuosas) es incorporar las reivindicaciones como resultado comprobable en el convenio colectivo. Sin este marco, la justicia puede

determinar que la huelga es ilegal (y entonces, el empleador puede implementar sanciones o incluso despidos) y establecer multas para lxs trabajadorxs como también para el sindicato. Obviamente, se puede desafiar este tipo de interpretaciones de la legislación, pero precisamente en esos casos se necesita una fuerza considerable y una buena capacidad de resistencia para sostener las medidas. Las alianzas descentralizadas de la sociedad civil, lamentablemente, no sustituyen la movilización sindical organizada, pero la complementan perfectamente y, debido a las relaciones de fuerza en la sociedad, muchas veces son de vital importancia.

Un avance en la movilización de la izquierda feminista y queer

Sin embargo, seguí los sucesos internacionales en torno a la huelga feminista con gran interés y cuando, al año siguiente (2018), se organizó un encuentro nacional en Alemania, participé del mismo. Desde entonces, a nivel internacional, y también en Alemania, sucedieron muchas cosas en este sentido. En Alemania hay esfuerzos organizativos visibles en forma de grupos locales por el Paro de Mujeres* de Jena que trabajan de manera independiente, y una articulación en red a nivel nacional. Sostenidas por el deseo de llevar las temáticas propias al debate público de una manera más radical y avanzar en las discusiones acerca de qué formas de acciones se necesitan, después de años de trabajo en paralelo, comenzaron a encontrarse con mayor frecuencia feministas queer jóvenes y mayores, de organizaciones de base e instituciones. Debido a esto, el abanico de temas es grande, las experiencias y formas de abordaje, muy diferentes. La participación masiva en las manifestaciones a nivel nacional el 8 de marzo de 2019 y 2020, sin embargo, es muy prometedora e incluso hubo convocatorias sindicales a participar de las acciones, aunque por fuera del horario laboral. No se puede negar, entonces, que algo se está moviendo y buscando nuevas formas de expresión.

Elementos de una alianza productiva: el laboratorio de Jena

Participo sobre todo en las alianzas por la huelga feminista en el ámbito del trabajo remunerado, porque allí se plantean preguntas urgentes para que las alianzas entre movimientos sociales y sindicatos sean exitosas.

Me parece que vale la pena mirar más de cerca estos procesos, ya que ponen en evidencia un potencial de conflicto que ojalá resulte productivo. Pues, honestamente, constatamos una y otra vez una distancia considerable –cultural, idiomática, pero también en relación con temas como las formas de trabajo y de lucha– entre los actores. Muchas veces, nos movemos en mundos sociales distintos, el conocimiento de lxs otrxs suele ser limitado; y algunas veces, incluso, falta el respeto.

Para analizar la relación entre activistas involucradxs en la organización del paro y lxs sindicalistas, me baso en una lectura de algunos encuentros específicos entre ambos actores. Y pregunto: ¿Cuáles son las condiciones para una alianza exitosa, de igual a igual, entre actores con tradiciones y formas de trabajo tan distintas? ¿Cómo puede lograrse un acercamiento hacia lxs otrxs y cómo se entabla un diálogo constructivo? ¿Cuáles son las trampas y los pasos difíciles en el aprendizaje?

Para aproximarme a estas preguntas, pedí que me contaran acerca de las actividades conjuntas de la Alianza por el Paro de Mujeres* de Jena con los sindicatos IG Metall [el sindicato metalúrgico] y ver.di [Sindicato Unificado de Servicios]. Para la elección del espacio fue decisivo el trabajo continuo y percibido como positivo en diferentes proyectos. Por ejemplo, la Alianza participó en la exitosa negociación paritaria en la Clínica Universitaria; sobre esto escuché el relato de una enfermera y de una militante feminista, cada una desde su propia perspectiva. En cambio, en la conversación con las militantes de las comisiones sindicales y con el secretario general de IG Metall en Jena-Saalfeld y Gera se trataron más bien acuerdos básicos para el proceso del trabajo en conjunto y los pasos para un acercamiento paulatino. Estas cuatro entrevistas, realizadas en noviembre de 2020, iluminan dos años de trabajo en conjunto, bajo la forma de relatos de experiencias y apreciaciones. Constituyen una retrospectiva y un panorama prudente que muestran las diferentes perspectivas y concepciones de los roles.

A continuación de las entrevistas, se incluyen dos textos que ponen de manifiesto la particularidad de este desarrollo. Alex Wischnewski entrevista a Kerstin Wolter acerca de sus experiencias en la Alianza por el Paro Feminista de Berlín. Ambas consideran el trasfondo y el desarrollo del movimiento por el paro feminista, así como la forma en que el movimiento se entiende a sí mismo, y muestran que el concepto controvertido de "paro" fue una enorme iniciativa. Mia Lindemann, secretaria sindical, primero de HBV (Sindicato de Comercio, Bancos y Seguros) y más tarde de ver.di, entrevistó para su artículo a sus compañeras de lucha respecto de la mirada que tienen sobre el feminismo y los sindicatos. Las entrevistas dejan en claro que la diversidad de temas

^{1.} El asterisco después de una categoría, como la de mujer, se está utilizando en alemán para señalar su carácter de construcción social. Se refiere, entonces, a todas las personas que se autoperciben mujeres [N.de las T.].

del feminismo queer también son temas sindicales. Su puesta en práctica, según muestra la autora a partir de la campaña contra [la cadena de perfumerías] Schlecker, requiere formas de lucha creativas, un trabajo político inteligente y el abandono del modelo tradicional masculino basado en la representación. Así se cuestionan las viejas verdades acerca de quiénes o qué son consideradxs como difíciles de organizar. Quiero agradecer a todxs lxs participantes por el interesante trabajo en conjunto y no dejar de mencionar a Torsten Bewernitz del diario express. Dado que se lo menciona en las entrevistas, una aclaración sobre el método de trabajo *organizing*: se trata de una forma de trabajo estratégica, que privilegia la participación y está atenta al conflicto, y que, en el marco del debate por la renovación sindical, contrasta con la política tradicional de corte representativo. En Alemania, un actor de este proceso es la empresa mencionada en las entrevistas, Organizi.ng, que pone a disposición de los sindicatos organizadorxs capacitadxs por el tiempo de un proyecto específico. En Jena se ve cómo Organizi.ng abre las puertas a otras formas de trabajo que activan las bases y pueden funcionar como nexos entre lxs militantes y lxs dirigentes sindicales de ver.di.

Procesos de aprendizaje

El objetivo de este aporte no es dar respuestas universalmente válidas. Se trata más bien de formular preguntas a partir de las cuales unx mismx pueda seguir trabajando in situ. Lo que me interesa es favorecer un acercamiento a las diferentes perspectivas, ya que en lo local encontramos diferentes tradiciones y diferentes grados de predisposición para la experimentación. Por eso, me conformo en este caso con un par de breves observaciones sobre los puntos que me resultan más importantes.

Los ejemplos de Jena me parecen especialmente interesantes porque ambas partes se muestran abiertas a las experiencias de sus compañerxs en la alianza. Lo que podemos observar con respecto al feminismo queer es, por un lado, el (re)descubrimiento de posibilidades de acción radical, más allá de las manifestaciones y los eventos informativos. Por otro lado, se pone de manifiesto la búsqueda activa de una base más amplia de movilización, con fundamento en temas sociopolíticos. Dado que en los sindicatos también hay una estructura para la paridad de género, surge de inmediato la siguiente pregunta: ¿no será ese justamente el punto en que la distancia relativa entre ambos mundos puede ser superada? Sin embargo, esto implicaría, no una adaptación

al contexto, sino un cambio de ambas partes. Por ejemplo, resulta muy interesante el contraste cuando la enfermera Ellen relata que aprendió del Paro de Mujeres* a tomar posturas más confrontativas, mientras que lxs militantes describen como parte de su proceso de aprendizaje una cierta reserva ante la otra cultura. Justamente, los diferentes matices en la descripción muestran que efectivamente se produjo un acercamiento, aunque al mismo tiempo persisten criterios diferentes.

Las entrevistas revelan cuán importante es cada

persona individualmente y que las personas hacen un uso activo de los márgenes de acción en las respectivas estructuras. Para eso, no solo se debe realizar un trabajo de traducción en la cooperación, sino también hacia el interior del propio grupo. Justamente por eso son necesarios los procesos continuos de aprendizaje. Las evaluaciones conjuntas y las rondas de discusión pueden ayudar a hacer posible un crecimiento conjunto a largo plazo, más allá de los procesos singulares. En esta publicación nos proponemos estimular la reflexión y, al mismo tiempo, someter a discusión estos aprendizajes. Para eso es necesario interrogar las propias motivaciones, porque hay una línea, por momentos muy fina, entre dar regalos por solidaridad y el aprovechamiento para los propios intereses. En las entrevistas se ve con claridad que estos procesos son arduos y minuciosos; y que no hay ningún camino, excepto trabajar continuamente en los vínculos. En este punto me parece interesante que aparentemente resulta más obvio construir relaciones con lxs trabajadorxs que con lxs funcionarixs sindicales. Esto demuestra, entre otras cosas, una inseguridad acerca de quién viene a ser en realidad "el sindicato" y cómo se configura la relación entre lxs funcionarixs sindicales y lxs sindicalistas ad honorem. Por eso, en mi opinión, debería procurarse desarrollar una comprensión más completa, y por lo tanto más realista, de las relaciones entre lxs afiliadxs, los cuerpos elegidos democráticamente y lxs funcionarixs sindicales. De esta manera, pueden establecerse con mayor especificidad los puntos de partida para una forma de trabajo en la militancia que apunte a desarmar las jerarquías, a asumir responsabilidades de forma colectiva y a una "política desde la primera persona". Con respecto a esta forma de trabajo, afirmamos que constituye un polo opuesto a la cultura basada en el modelo representativo que se cultiva en los sindicatos. Esto puede tener un efecto revitalizante o bien generar conflictos. Sin embargo, es justamente esta forma de trabajo la que alimenta mi esperanza de que este tipo de alianzas tengan el potencial de crecer más allá de la solidaridad clásica, ya que, junto con el impulso inspirador y la

^{2.} Por "organizing" zse entienden diferentes métodos y modelos de apoyo a los procesos de organización para hacer valer las propias preocupaciones e intereses, tanto en los sindicatos como en los movimientos sociales o el trabajo en el barrio. La empresa Organizi.ng -a la que se hace referencia- se relaciona principalmente con la estadounidense Jane McAlevey. Leer más: https://jacobinlat.com/2020/11/22/no-basta-con-luchar

auténtica puesta en acto de una posición, percibo otra tendencia: que se están buscando los puntos en común entre unx mismx y "lxs otrxs", incluso cuando unx no se ve directamente afectadx por la lucha salarial. Esta tendencia se muestra, por ejemplo, en la consigna del personal de enfermería: "Más de nosotrxs es mejor para todxs", que apela a una alianza amplia de la sociedad civil, al remitir a sus propios intereses como pacientes y familiares de pacientes. Esta capacidad de articulación también se ve con claridad cuando IG BAU [el Sindicato industrial de la Construcción, la Agricultura y el Medio Ambiente] pelea por una mejor remuneración del personal de limpieza con la frase: "La limpieza salva vidas". Y también en la lucha paritaria de los servicios sociales y educativos, las consignas como "Más requiere más" o "Levantarse por la guardería" muestran que, si bien el reclamo es contra la sobrecarga de lxs trabajadorxs, este alivio resulta indispensable para que lxs otrxs puedan disfrutar de un mejor servicio. El logro de la Alianza por el Paro Feminista de Jena de haber elaborado en conjunto un marco más amplio de interpretación que une los temas y las luchas, es reconocido explícitamente por lxs sindicalistas de IG Metall y también debería ser especialmente valorado más allá de ese espacio. Este tipo de procesos de búsqueda impulsan discusiones y, en el mejor de los casos, hacen que se desplacen los discursos públicos; y sobre esto se pueden construir nuevas luchas sociales

porque, de este modo, los intereses y experiencias que nos unen reciben más atención y reconocimiento. Además, si hay más participantes, no solo nuestras luchas sociales resultan más contundentes, sino que también son más diversos los temas que se retoman. Sorprendentemente, en las entrevistas se le da menos lugar de lo esperable a las propias inquietudes y, por lo tanto, a la "política de la primera persona". Esto se debe sobre todo a que el trabajo en conjunto todavía está en pañales. Cuanto más estable se volvía el trabajo de la alianza, con más fuerza se traía a colación "lo propio" o se buscaban caminos para hacerlo.

Una "política de la primera persona" que, sin embargo, busque lo que nos une, presupone que todxs lxs participantes reflexionen más profundamente sobre su propia heterogeneidad: ¿Dónde trabajo yo mismx y cómo se puede hacer para sumar a mis colegas (no solo a lxs compañerxs) para luchas comunes? ¿El sexismo es un tema sindical en mi empresa? ¿En qué redes (existentes) se podrían politizar las tareas de cuidado para lxs padres y madres? ¿Con qué conflictos sociales me tropiezo cuando me muevo en mi barrio y por qué es un tema sindical? En tales cambios de perspectiva, siempre aprendemos algo sobre nosotrxs mismxs y redefinimos nuestro rol en relación con otras personas concretas. Sobre esta base, se pueden concertar alianzas diversas a las que les resultan inherentes varias fuerzas de transformación de sí.

El conflicto en la Clínica Universitaria de Jena: una línea de tiempo

Febrero de 2019

Contactos entre la Alianza por el Paro Feminista de Jena y Organiz.ing Discurso del grupo en la huelga de advertencia en la Clínica Universitaria de Jena durante las negociaciones paritarias del sector público.

Verano de 2018

Fundación de una gran cantidad de grupos locales para el Paro de Mujeres*, entre ellos el de Jena.

27 de abril de 2019

"Grito de la Clínica de Jena".

3 de julio de 2019

Entrega de la petición "Última denuncia de riesgo laboral de Jena" para las negociaciones paritarias acerca de la disminución de la sobrecarga.

Inicio de un ultimátum de cien días para el cumplimiento de las exigencias.

Acción complementaria en el Marktplatz [Plaza del mercado] implementada por la Alianza "Más personal para nuestra la Clínica Universitaria de Jena".

2018 2019

8 de marzo de 2019

Paro feminista: café de la huelga, acciones y manifestaciones en lena.

11 de noviembre de 2018

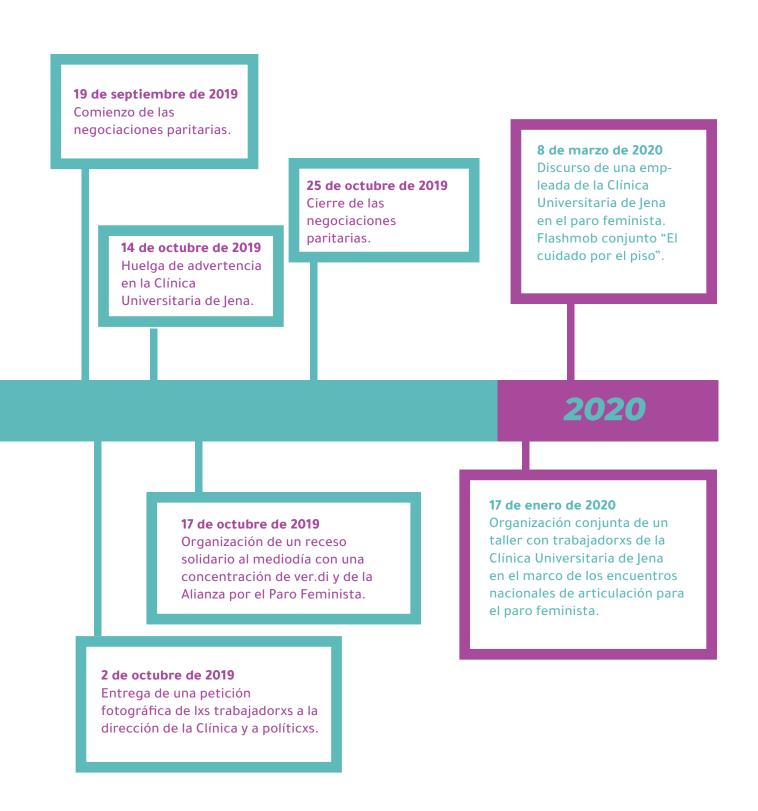
1º encuentro nacional y llamado al Paro feminista para el 8 de marzo de 2019.

3 de septiembre de 2019

Consejo del hospital en el parlamento regional de Turingia por invitación de la fracción DIE LINKE [La izquierda] con políticxs, la Alianza por el Paro Feminista y Organiz.ing

20 de junio de 2019

Fundación de la alianza: "Más personal para nuestra Clínica Universitaria de Jena".







ENTREVISTA A CHRISTOPH ELLINGHAUS, SECRETARIO GENERAL DE IG-METALL EN JENA-SAALFELD Y GERA

¿Cómo surge entre ustedes el interés por el trabajo en conjunto con movimientos sociales?

En IG Metall obtuvimos éxitos sociopolíticos solo cuando articulamos nuestras actividades con otros movimientos sociales. Consideremos la lucha por la semana de 35 horas en los años 80: no hubiera tenido éxito, a pesar de las seis semanas de paro y cientos de miles en huelga indefinida, si no se hubiera generado un engranaje con otras luchas sociales.

Y ahora sabemos que, en el próximo año y medio, o dos años, vamos a experimentar una profunda crisis económica en Alemania y, como consecuencia de los menores ingresos fiscales, va a disminuir también el presupuesto estatal. Vamos a tener conflictos arduos acerca de quién pagará la crisis.

Solamente en conjunto vamos a poder encarar esta posición defensiva; en lo micro, frente al cierre de empresas, y en lo macro, frente a los recortes sociales a nivel local y luego también a nivel nacional. Como IG Metall vamos a ser lxs primerxs en experimentar esto, porque ya están empezando los cierres en la industria metalúrgica y electrónica, especialmente en la industria automotriz y sus proveedores. Cuando se trate de convenios colectivos sociales o de la defensa de sucursales, vamos a necesitar apoyo de la opinión pública.

¿Cómo se llegó a un trabajo en conjunto con lxs activistas del Paro de Mujeres*?

Con la decisión de convocar el 8 de marzo al Paro de Mujeres*, el movimiento feminista actual ha tomado la importante decisión de volver a estar más presente en la vida pública, volver a apostar a los movimientos y elegir una herramienta que pueda lidiar con el conflicto. La decisión de la Alianza por el Paro de Mujeres* de Jena de referirse a las luchas de la Clínica Universitaria de Jena puso en evidencia que las reivindicaciones teóricas se tienen que convertir en práctica. Y allí veo y experimento muchos puntos de contacto para mover algo juntxs.

Si IG Metall quiere volver a ser capaz de formar alianzas y dar respuestas a las preguntas de la sociedad, no puede eludir el movimiento feminista que está dispuesto con mayor rapidez a formular preguntas acerca de la distribución de la riqueza, la democracia, la justicia, el sistema económico, la sustentabilidad y la ecología.

Al mismo tiempo, un movimiento que no se limita a luchar por la paridad, sino que busca el debate con los sindicatos, necesita trabajar en conjunto y de forma estrecha con ellos sin desconocer los conflictos. El Paro de Mujeres* de Jena parece estar abierto a otras perspectivas, de modo que podemos preguntarnos: ¿cómo podemos afrontar la crisis en los próximos años de modo que no se trate de conflictos aislados, sino también de preguntas más amplias? Como actores extraparlamentarios, seguramente les resulta más fácil formular este tipo de preguntas. No están tan involucradxs como nosotrxs en los conflictos concretos in situ y nos recuerdan, de manera directa y polémica, que se trata de más de un conflicto.

¿Hubo reticencias frente a estas alianzas? En caso afirmativo, ¿cuáles?

No, lamentablemente no hubo. Voy a dar un ejemplo: en una reunión del consejo directivo local, teníamos sobre la mesa tres solicitudes de fondos para actividades de formación en relación con el Paro de Mujeres*. Las tres solicitudes fueron aceptadas por unanimidad, sin preguntas, ni discusiones, ni voces en contra. En esos casos hay que preguntarse obviamente cómo fue que pasó eso.

Se podría decir que la cultura de IG Metall no se caracteriza por peleas a viva voz entre nosotrxs, sino por una gran confianza. Y eso quiere decir que, si se presentan este tipo de solicitudes, será porque están bien. Pero por lo menos debería suponerse que van a generar preguntas.

¿Eso cambió en el contacto con lxs activistas?

La Comisión Local de Mujeres fue convocada por la Alianza por el Paro de Mujeres* e invitada a la reunión. Escuché que se produjeron discusiones controvertidas. Pero luego, también, la decisión de referenciarse mutuamente y de aliarse con la Alianza por el Paro de Mujeres*.

¿Para vos es importante sostener las controversias?

Creo que solamente se puede aprender si hay encuentros en los que se puedan discutir los desacuerdos. Ahora discutimos más a menudo sobre el espíritu de la huelga del 8 de marzo y en qué medida la podemos apoyar como IG Metall. Para la próxima asamblea de delegadxs está prevista la intervención de una activista de la Alianza por el Paro de Mujeres*. Creemos que deben tener la oportunidad de hablar en nuestros contextos. Es más auténtico y se puede generar una discusión más directa. Allí se encontrarán una activista de alrededor de veinte años de edad y presidentes de los comités de empresa con 20 años de experiencia. Es un choque entre distintos mundos. Eso está bien, y si se discuten las controversias, también. Y si aprendemos lxs unxs de lxs otrxs, mejor todavía. Tenemos que organizar los espacios, romper las burbujas, que no existen solo del lado de los movimientos, sino también de nuestro lado.

Esto puede volverse controversial si realmente nos preguntamos: ¿participo el 8 de marzo de 2021 de una manifestación, de las acciones, y lo hago también durante mi horario de trabajo? O sea, no vamos a poder convocar al paro, eso está claro. Pero hay un montón de otras posibilidades, como hacer uso del derecho de reunión, de acuerdos de horarios flexibles o de un receso más prolongado.

¿Qué otras cosas hacen para consolidar el trabajo en conjunto?

Somos de la opinión de que hay que tener intercambios, tenemos que conocernos. La Alianza por el Paro de Mujeres* estuvo presente en la reunión de la Comisión Local de Mujeres y durante el 1 de mayo. Se refirieron a la huelga de advertencia en la Clínica Universitaria de Jena y vinieron al paro del servicio de lavandería. Allí se dieron los primeros puntos de contacto y discusiones sobre el concepto de paro, en las que sucedieron más cosas que simplemente haberse visitado unxs a otrxs durante una manifestación.

También organizamos un foro social público, del que formamos parte ver.di, la Confederación Alemana de Sindicatos, la Alianza por el Paro de Mujeres*, la Alianza por el Acceso a la Vivienda, Fridays for Future, ibero america y nosotrxs. Así continuamos la tradición de los foros sociales de los años 2000, donde diferentes grupos políticos locales discutían cuáles eran sus temáticas, sus estructuras organizativas y sus objetivos, y cómo llevaban adelante sus luchas. Tenemos que ver que tenemos otro lenguaje, tenemos otras formas de abordaje, otra cultura de toma de decisiones, somos muy diversxs en eso y sabemos muy poco lxs unxs de lxs otrxs.

En los años 80, los grupos autónomos y la izquierda radical tomaron en consideración las luchas dentro de las empresas, y a la inversa, los sindicatos dijeron, obviamente, que eran parte del movimiento por la paz y, algunos, parte del movimiento en contra de las centrales nucleares. Todo esto se perdió por completo. Hoy, se trata de mundos completamente separados; como mucho se refieren entre sí en el plano de la teoría. Esto no es sostenible. Cuando las cosas se ponen difíciles, todo esto se desvanece. Va a llevar años recuperarlo. Y no se trata meramente de saber acerca de lxs otrxs, sino también de verse en acción, porque es mucho más relevante que solamente leer o escuchar acerca de lxs otrxs.

Respecto de IG Metall, ¿qué debemos saber y aprender?

Creo que organizaciones como IG Metall tienen que estar más unidas para resguardar su capacidad de tolerar los conflictos. Antes hubiera enfatizado más la falta de una cultura de la discusión, el hecho de que falta una cultura del debate. Pero eso también se debe a que la cohesión y el cuidado en el trato de unxs con otrxs contribuyen a que nadie tenga miedo de quedarse solx si se presenta algún conflicto.

La cultura del conflicto que conozco de los grupos extraparlamentarios está mucho más marcada, pero, al mismo tiempo, casi nunca se ve expuesta a tensiones. ¿Qué iniciativa realmente se ve confrontada con la amenaza de que sus militantes pierdan el trabajo, reciban sanciones o sean despedidxs, de que tengan que modificar por completo una parte de su vida o no consigan otro trabajo en la misma región? Más allá de eso, muchas veces existen jerarquías de saber entre el secretario general, los secretarios políticos y los militantes ad honorem cuando nos encontramos por fuera del terreno de la empresa. Nuestra conducción se elige, es decir, ahí hay un obstáculo, pero también una confirmación cada cuatro años, y con ella, el mandato de brindar una orientación: "Te elegimos, tenés la responsabilidad. Es cierto, discutimos, pero también hay un rumbo, y entonces tenés que brindarnos algún tipo de orientación". Eso implica una cierta exigencia para el secretario general y los secretarios políticos, pero también permite encarar los conflictos con una sensación de seguridad.

¿Qué implica todo esto para la cooperación con los movimientos sociales?

En la cooperación con iniciativas que muchas veces no tienen mucha experiencia, observamos una diferencia que se puede formular, exagerando un poco, de la siguiente manera: estas iniciativas pretenden difundir su opinión a viva voz y estar presentes en la opinión pública. Como IG Metall, sin embargo, queremos ganar. Así encaramos los conflictos paritarios y

empresariales. En estos casos, no se trata solamente de decir la propia opinión, se trata de conflictos de poder. Tenemos un antagonista y sabemos que puede jugar sucio, y toda la organización está preparada para eso.

Es importante entender que quien lleva adelante las negociaciones de un sindicato, siempre debe tener

Entonces, ¿qué les resulta importante para las alianzas políticas?

Los temas clásicos, como la fiabilidad, la continuidad, el trabajo a largo plazo y el compromiso desempeñan un papel importante. Solamente podemos articular con iniciativas e invertir tiempo y energía si podemos



el ojo puesto en el resultado. Pero el resultado no es, como para lxs activistas de los movimientos sociales, la lucha, sino el resultado material. Para una de las partes, esto implica aprender que la lucha no es el fin en sí mismo. Para la otra, significa que en la lucha también se alcanza un objetivo, y no recién con el resultado.

Lo que todavía no logramos resolver es la cuestión de con cuánta claridad y con cuántas preguntas nos encontramos. La cultura de IG Metall es muy clara: reivindicaciones, declaraciones. Las ideas son muy claras. Esa es la expectativa que tienen nuestrxs afiliadxs, y eso también nos marca como funcionarixs sindicales. Y, no obstante, obviamente reconozco que avanzamos preguntando. Pero creo que esta cultura del "avanzar preguntando" es algo que les resulta más fácil a las iniciativas de los movimientos.

contar con que hay cierta fiabilidad y continuidad atrás. Tenemos que preguntarnos cuánto tiempo invertimos en las alianzas convencionales con los partidos y con qué intensidad la sociedad civil puede ser nuestra aliada. Primero tenemos que ir tanteando eso y desarrollar una sensibilidad para esas alianzas. La evaluación de estas cuestiones suele ser muy variable y la Alianza por el Paro de Mujeres* constituye una excepción muy positiva: es fiable, coherente, continuada y mantiene una mirada política amplia.

¿Cómo evaluás la relación entre la clásica solidaridad "desde afuera" y la búsqueda de intersecciones comunes mediante la presencia personal de lxs activistas en los espacios donde hay conflictos? Algunos ejemplos: como paciente tengo un interés personal en la mejora de las condiciones laborales del personal

de cuidado; como madre veo que mi hijx se ve afectadx por las condiciones laborales de sus maestrxs; el trabajo del personal de limpieza protege mi salud; etc.

En términos analíticos, esto es cierto, pero en las luchas sociales no experimento yo mismx la lucha. En cambio, si me pienso como ser político, si digo que están llevando adelante un conflicto y ya por motivos meramente humanos, morales, habría que apoyar esa lucha, entonces simplemente tengo que solidarizarme. Es una relación difícil la que se da entre lxs que están involucradxs directamente y aquellxs que se solidarizan. Pero creo que debemos resolver esta pregunta de otra manera que alegando que, en el fondo, también me toca a mí.

¿A qué te referís con "una relación difícil"? ¿Lo podés desarrollar más?

Me refiero a la difícil relación de los movimientos y el paisaje de iniciativas con respecto a los conflictos paritarios altamente organizados o las luchas concretas en una empresa. ¿Cómo puede hacer una organización consolidada como la nuestra para ponerse en relación con los movimientos, de modo que no sean concebidos tan solo como aquellos que se solidarizan con nosotrxs, sino como interlocutores políticos serios? ¡También en el sentido de que nuestras decisiones acerca de cómo llevar adelante los conflictos dependen de discusiones compartidas!

En el plano de la solidaridad entre los movimientos, lxs que organizamos una lucha nos tenemos que preguntar: ¿cuánto poder de decisión les damos a nuestrxs compañerxs en un conflicto que involucra a los movimientos? Por ejemplo, si en el caso del cierre de una empresa se trata de aceptar, o no, un determinado acuerdo. Compartir el poder de decisión en ese punto (no delegarlo) es algo que solamente va a funcionar si existe una gran confianza en la fiabilidad de ambas partes, si se basa en las experiencias de otras luchas, si tenemos un lenguaje similar, si nos comprendemos mutuamente.

Por eso mismo, hacemos lo que hacemos, nos preparamos para eso. Es muy estratégico, lo pensamos a muy largo plazo, pero lo necesitamos y todavía estamos lejos de lograrlo.

¿Qué pensás de las reivindicaciones de la Alianza?

No soy la persona indicada para contestar esta pregunta, no soy el consejero estratégico de la Alianza por el Paro de Mujeres*.

No, pero sí sos un aliado. ¿Y no se trata, también, de ir creando una agenda en común?

No tengo que hacer reivindicaciones feministas. Mis reivindicaciones se refieren a la remuneración de las actividades desempeñadas mayoritariamente por mujeres; no me importa si son varones o mujeres. Pienso que las mujeres tienen que recibir un pago justo. Como también los varones se merecen un pago justo. El hecho de que esto afecte principalmente a las mujeres me da rabia, porque se trata de una desigualdad estructural, porque no es casual como entre los varones. Y entonces entro y digo, bueno, demos la pelea.

Más allá de todo el placer por las controversias... ¿qué te parece importante para que los encuentros no desemboquen en una falta de comprensión entre ambas partes y terminen rompiéndose?

Tal vez sea una cuestión entre el este y el oeste de Alemania, pero no veo ninguna ruptura. Hace treinta años que vivo en la región y en realidad no veo en la práctica disputas tan drásticas entre los sindicatos y las iniciativas de los movimientos como para que lleven a una ruptura. Lo que sí ocurre es que no se tiene en cuenta a la otra parte y que luego el intercambio se enfría

La pregunta, entonces, no es tanto en qué punto una disputa podría pasar a mayores, sino más bien dónde hay puntos de encuentro. Tal vez también haya que decir que algunos sectores de la Alianza por el Paro de Mujeres* están haciendo este mismo trabajo de traducción hacia dentro. Así como nosotrxs, como funcionarixs sindicales, hacemos un trabajo de traducción política y recalcamos la importancia que tiene, así también en su caso hay una serie de personas que hacen este trabajo de traducción. Y dado que, como parte integral de sus organizaciones y grupos, les dejan en claro a lxs otrxs que todo este asunto les resulta muy importante, y porque son ellxs quienes invierten más energía en esto que aquellxs que se mantienen al margen, también inspiran más confianza.





ENTREVISTA A TERESA, MIRIAM Y HENNI, ACTIVISTAS DEL PARO DE MUJERES* DE JENA

Por favor, preséntense brevemente y cuéntenos qué significa para ustedes el Paro de Mujeres* y por qué empezaron a militarlo

Henni: Soy Henni y estudio ciencias políticas. Cuando surgió el Paro de Mujeres* a nivel global y llegó a Alemania, me pareció fascinante, porque hizo posible pensar en la huelga política. Hacer paro es un instrumento más poderoso que las formas de acción política clásicas de los movimientos, como las manifestaciones o los actos. Y a pesar de que en este momento no tengo un trabajo asalariado, me identifiqué con eso porque conecta con las condiciones en las que trabajo, vivo y existo. Porque el Paro de Mujeres* entra en un espacio vacío del feminismo que apuesta a la movilización política, si lo pensamos junto con el capitalismo y nos preguntamos qué es el trabajo en realidad y qué tiene que ver con el rol de la mujer en la sociedad y con el capitalismo.

Miriam: Soy Miriam, estudio sociología y al principio solo me propuse militar en un grupo político feminista. Esto fue poco después de mi mudanza de Leipzig a Jena, aunque ya sabía bastante sobre la Alianza por el Paro Feminista en Leipzig. Me sorprendió positivamente porque el grupo cumple con mis expectativas en muchos sentidos: somos amplixs, estamos presentes en muchos lugares y somos capaces de establecer alianzas en diferentes direcciones a través de diversos contactos. También me gusta la cultura entre nosotrxs, la manera de tenernos en cuenta mutuamente.

Teresa: Soy Teresa, estoy haciendo un doctorado en Bielefeld y vivo desde mis estudios universitarios en Jena. Henni impulsó, en 2018, el primer encuentro y ambas creamos la comisión "Sindicatos" y empezamos a contactarnos con sindicalistas. Lo que me motivaba era fortalecer los vínculos entre el movimiento obrero y los movimientos feministas, ya que estoy convencida de que las luchas sociales son el punto de partida para generar cambios. En ese entonces, hacía mucho que me había sindicalizado e hice cosas para la juventud de la Confederación Alemana de Sindicatos en la región de Sajonia. Había sido madre hace poco, así que fue una especie de nuevo comienzo y me gustó que se sumaran temas personales como "¿qué es el trabajo?".

Cuéntenme algo sobre su forma de trabajo. ¿Cómo está compuesta su organización y qué grupos de la sociedad civil forman parte de la Alianza o con quiénes trabajan?

Miriam: El círculo de coordinación se encuentra cada dos semanas, somos entre 10 y 30 personas activas, dependiendo del momento. Además, hay comisiones, por ejemplo, la comisión "UKJ" que acompañó las luchas en la clínica. Hay una comisión de "Violencia doméstica" y otra que trabaja sobre el conflicto en torno al antisemitismo dentro de la articulación nacional. Sin pensarlo mucho, también puedo decir que están la comisión "Finanzas", la comisión "Articulación a nivel nacional" y una subcomisión de la comisión , 'Sindicatos" que se dedica a las condiciones de trabajo en el ámbito del cuidado de niñxs y la estimulación temprana. Las comisiones se organizan por su cuenta, trabajan con relativa autonomía y solo las decisiones más grandes se discuten en el círculo de coordinación.

Teresa: Somos exclusivamente mujeres, lesbianas, intersex, no binaries y trans. La mayor parte son jóvenes y estudiantes. La persona más grande tiene 37 años, unas cuantas rondan los 30 y luego hay personas de veintitantos. Hasta donde sé, no hay nadie con experiencias migratorias. Pocas con hijxs. Es un grupo bastante homogéneo que, muchas veces, ni siquiera percibe su propia heterogeneidad que, sin embargo, existe. Una y otra vez aparece el tema de quiénes somos cuando nos preguntamos quién de nosotrxs está sindicalizadx y se encuentra inmersx en una relación laboral donde se podría hacer paro.

Henni: Trabajamos con otrxs en una alianza. La Confederación Alemana de Sindicatos y los sindicatos que la integran desempeñaron un papel destacado, porque ya hicimos varios proyectos en conjunto. La alianza "Los hospitales no son fábricas" se entrelaza con la Alianza por el Paro de Mujeres*, pero también con Iberoamérica, una organización autogestiva de migrantes, o el FAU, el Centro de Mujeres Tuwanda, actorxs del teatro, la juventud cristiana de la ciudad, la juventud del Sindicato de Educación y Ciencia, [la juventud socialista] los Halcones.

¿En qué trabajaron desde la comisión "Sindicatos" en los últimos dos años?

Teresa: Primero contactamos a militantes sindicales, a la asociación local de ver.di y a la Comisión Local de Mujeres de IG Metall. Durante el proceso de trabajo con la Comisión Local de Mujeres de IG Metall se acercó unx funcionarix sindical para consultarnos si no queríamos apoyar una lucha laboral en la lavandería Elis, y lo hicimos. Por pedido de Organizi.ng apoyamos la lucha paritaria de la Clínica Universitaria de Jena; Ellen y Lea te van a contar más sobre eso. Actualmente, estamos en plena conversaciones con militantes de una empresa afiliada a IG Metall para planificar el próximo año.

Voy a hablar con Lea y Ellen sobre las actividades con lxs trabajadorxs de la UKJ en otra entrevista. Enfoquémonos ahora en la colaboración con IG Metall. ¿Cómo entraron en contacto con la Comisión Local de Mujeres y cómo siguió la relación?

Teresa: Después de una charla de carácter general para conocernos con dos mujeres de la Comisión Local de Mujeres, se produjo una primera colaboración el 25 de noviembre, el Día de la Lucha contra la Violencia hacia las Mujeres. Nos contaron qué estaban planificando para ese día y preguntamos directamente si nos podíamos sumar. Querían poner un stand con una rueda de la fortuna para informar a lxs transeúntes sobre la situación en lo que respecta a la violencia contra mujeres y qué programas de ayuda existen. Nosotrxs llevamos nuestros folletos de la Alianza por el Paro de Mujeres* e invitamos a una persona que practica artes marciales feministas. Aportamos nuestra perspectiva de que no solo tenemos que poner el foco en la violencia, sino también en las estructuras que hay detrás. Entonces, hablamos con personas que pasaban, pero también nos tomamos un tiempo para conversar con las mujeres sindicalistas.

Miriam: El impacto positivo que tuvo se puede ver en el hecho de que, ya a principios de este año, nos preguntaron si queríamos volver a armar el stand en noviembre. En coordinación con la comisión de "Violencia doméstica", vamos a volver a organizar este año el stand con IG Metall, pero también habrá una acción con velas a la noche, con un concierto feminista y charlas de activistas.

¿Cómo siguió el intercambio con las mujeres de IG Metall?

Henni: Al principio tuvimos dos conversaciones con dos mujeres en cada una. Fue muy amable, pero también hubo ciertos reparos. Más adelante nos encontramos en persona, y eso fue difícil, al menos para mí. Ahí les contamos a más mujeres de IG Metall quiénes somos y por qué queremos trabajar con ellas. Me dio la impresión de que hablo otro idioma, vengo de un contexto universitario

y lo único que hago es teorizar sobre el tema. No pude explicarles cuál es mi punto y tampoco construir puentes. Entonces me di cuenta de que venimos de contextos diferentes en los que nos politizamos y, debido a eso, nuestro lenguaje y nuestros abordajes son diferentes. Me intimidó mucho, pero también fue interesante. Me despertó el deseo de aprender a usar palabras más sencillas y poder explicar mejor cuál es mi punto. Miriam: Tres días después de ese encuentro, fuimos a una actividad de formación de las mujeres de IG Metall del distrito y, llamativamente, la experiencia fue muy distinta. Las mujeres de IG Metall querían que impulsáramos la discusión acerca de qué otras formas de militancia feminista puede haber. Entonces, presentamos lo que hacemos, pero también intentamos contar desde lo personal por qué militamos en el feminismo. Hubo mucha aprobación, pero también consternación acerca de que estos temas todavía sigan siendo actuales. Y rápidamente nos preguntaron cómo nos podían apoyar y surgió la idea de vincularse con las alianzas locales. Pero ahí quedó, solo con una persona profundizamos el contacto. Henni: Igual, no minimizaría precisamente ese contacto. Ustedes hablaron por teléfono una vez por semana durante al menos media hora. Fue una articulación bastante profunda y fundamental para que ella empezara a participar con frecuencia de los círculos de coordinación y se sienta parte de la Alianza por el Paro de Mujeres*. Miriam: Sí, es cierto. Durante la primera cuarentena hablamos varias veces por teléfono y charlamos sobre su situación laboral. Creo que el grupo del Paro de Mujeres* fue muy importante para ella y el hecho de hablar por

Durante nuestra primera conversación, enseguida se entusiasmó muchísimo y también le pareció viable la idea de un paro el 8 de marzo. La pregunta fue más bien cómo se podía llevar a cabo. Ella es un nexo muy importante porque es muy cercana a nosotrxs, y luego plantea los temas en el grupo local de IG Metall y en su empresa. En los planes para el año que viene, también estamos teniendo en cuenta la empresa donde ella trabaja.

teléfono, ya que no podía asistir a los encuentros a causa

¿Cómo siguió la relación con IG Metall?

del coronavirus.

Teresa: Las primeras propuestas de un trabajo en conjunto vinieron de la mano de militantes ad honorem, pero poco a poco eso fue cambiando. Sucedió que una activista de la Comisión Local de Mujeres de IG Metall iba a hablar con la junta directiva local sobre nuestro trabajo, pero se enfermó. Como el tiempo apremiaba, el secretario general me llamó para que le diera más información del contexto, y ese fue el primer contacto con lxs dirigentes sindicales. Propuso un encuentro para seguir acordando los detalles. Allí surgió la idea de invitarnos a una capacitación para los comités de empresa en la que se iba a hablar de paridad retributiva.

¿Qué desafíos percibieron al comenzar el trabajo en conjunto y cómo los abordaron?

Teresa: Nos preguntamos desde un principio: ¿quiénes toman las decisiones? Porque las conversaciones, a partir de entonces, se dieron por dos vías: Miriam habló con una mujer de la Comisión Local de Mujeres de IG Metall y yo con el secretario general. En parte, eran perspectivas diferentes, pero en ambos casos hubo una buena predisposición de base. Por eso, no me encontré con dificultades para hablar de lo político. Sí con tener que demostrar hasta dónde pensamos a largo plazo y de forma estratégica.

Henni: El desafío fueron y siguen siendo las diferentes formas de trabajo. Nosotrxs intentamos, por ejemplo, cumplir con el principio de rotación para que se distribuyan las tareas, que vayamos rotando en la tarea de hacer el acta o de mantener el contacto. IG Metall, en cambio, quería tener la misma persona de contacto con la que pudieran contar siempre.

Teresa: El secretario general había dicho que necesitaba compromiso, es decir, contactos fijos. También mencionó en las conversaciones el trabajo a largo plazo. De hecho, me preguntó directamente: "Bueno, hablando en términos personales, ¿dónde te ves en los próximos años?". Y le contesté muy claramente: "Esto me importa, pero tengo demasiadas cosas que hacer como para invertir tiempo en algo si tengo la sensación de que no vale la pena."

¿Qué piensan que motivó a lxs militantes y funcionarixs sindicales para cooperar con ustedes?

Miriam: Más allá de que con nuestro apoyo les dimos fuerza a lxs trabajadorxs, se notó, por ejemplo, en el caso de la lavandería Elis, que tenemos otro alcance. Justamente en esa lucha se trató de generar visibilidad; viajamos para allá, apoyamos la huelga de advertencia y luego lo posteamos en las redes. Creo que IG Metall vio un potencial en esto de ir por otros canales. Teresa: Bastante al principio, nos preguntaron si

podíamos hacer investigación empresarial. Nos hizo un poco de ruido y pensamos que querían aprovecharse de nuestra mano de obra, y entonces dijimos que no. En el caso de la UKJ, también discutimos varias veces la sensación de ser usadxs por Organizi.ng. Plantearon propuestas muy concretas de qué se puede hacer y entonces dijimos: por una cuestión de principios, vamos a hacer algo propio.

Henni: Al mismo tiempo, lxs funcionarixs sindicales algunas veces tienen que justificarse frente a sus sindicatos por trabajar con nosotrxs. Es importante que puedan decir: "Es un movimiento que está creciendo, podemos confiar en ellxs y hacen un buen trabajo." Es cierto que tienen un interés personal por estas temáticas, y tal vez quieran lograr desde adentro, pero con apoyo desde afuera, que sus sindicatos sean más progresistas. En algún momento entendimos cuál es la

posición política de fondo de lxs funcionarixs sindicales y su rol acá en IG Metall, porque ya se habían generado vínculos personales que permitieron conversar sobre estas cosas. De otra manera, no hubiera quedado claro. En lo que respecta a la Comisión Local de Mujeres, obviamente les interesan las cuestiones "de mujeres" -sea lo que sea eso en lo concreto- y tienen una sensibilidad para estos temas. Para ellas, tal vez haya sido interesante el intercambio con personas con las que de otra manera no hubieran tenido contacto, también porque la mayoría ya están jubiladas. Y creo que una mujer de IG Metall percibe en este punto que nuestra colaboración fortalece su trabajo -el de su comisión y el hecho de que exista un ámbito de la política para las mujeres dentro de IG Metall- y con ello, también, sus reivindicaciones.

¿Qué aprendieron con el trabajo conjunto y cómo modificó su actividad política?

Teresa: Nos dio una noción más precisa de las grandes estructuras: para las posiciones internas del sindicato, los debates entre las corrientes, la importancia de algunas figuras, los márgenes de lo posible, pero también los límites.

En mi caso, cambió la forma en que implemento y planifico los procesos de trabajo. Ya fue un cambio importante que en la Alianza nos hayamos visto obligadxs a empezar a pensar, ya en agosto, en el 8M. Porque IG Metall nos dio a entender, sin rodeos, que de otra manera no íbamos a poder armar algo en conjunto. En realidad, es algo que va sabíamos, pero nunca lo lográbamos. Pero ahora está esa presión y nos damos cuenta de las ventajas que tiene planificar con tiempo. Henni: En mi caso, también aumentó la autoexigencia de trabajar de manera confiable, comprometida, y eficaz. Gracias al contacto estrecho con los sindicatos, mi trabajo ganó seriedad. Por mi militancia en la Alianza por el Paro de Mujeres*, también me afilié a ver.di y soy una afiliada que tiene expectativas, pero también está dispuesta a aportar su parte. Eso significa encarar las cosas con confianza en unx mismx y plantear ideas y perspectivas propias, aunque tal vez tengamos menos experiencia.

Miriam: Yo veo cambios en el hecho de que estoy dispuesta a comprometerme a largo plazo, no hacer un proyectito y luego otro, sino armar una hoja de ruta a largo plazo para que las cosas salgan. Con las conversaciones, todo se volvió más concreto, pero también se hizo necesario preguntarnos más a fondo qué queremos, cuál es nuestra meta y qué estrategia necesitamos para alcanzarla.

Al principio, teníamos una sensación difusa de cómo podía ser un paro feminista. Es una dimensión que está muy lejos de la lucha laboral en una empresa. Estamos desarrollando una idea de cómo podría ser. Es un proceso de aprendizaje con el objetivo de llegar, en algún momento, a hacer realmente un paro feminista,



que tendría más bien la forma de un paro general. Si las cosas van bien, empieza ahora. Por eso, ahora estamos haciendo planes en conjunto para el año que viene con gente de las empresas. Estamos preguntando cuáles serían los ejes y cómo podemos organizarlo. Pero también nos preguntamos si podemos vivir con el hecho de que, tal vez, finalmente solo participen 25 personas.

¿Cuáles son las fortalezas de la Alianza por el Paro de Mujeres* y qué podemos aprender de ustedes?

Teresa: Un punto fuerte de la Alianza por el Paro de Mujeres* fue decir: ¡al carajo con los sectores! También hay formas de organización que van más allá de ellos, superemos la fragmentación. Decimos: a todxs nos une algo. Por ejemplo, fortalecimos los lazos entre la UKJ y Elis, que es la lavandería tercerizada de la clínica. Dijimos que teníamos ese vínculo y que nos gustaría hacer uso de él. Desde entonces, empezamos a pensar en que hay otra tercerización en la clínica: el servicio de limpieza. Estamos trabajando en eso y, desde hace un tiempo, existe un vínculo entre uno de lxs trabajadorxs del servicio de limpieza y alquien de la Alianza.

Creo que nuestro punto fuerte es la "solidaridad" y que reflexionamos sobre nuestras propias redes y capacidades de acción. Eso fue comprendido también por lxs trabajadorxs de la UKJ, porque muchas veces escuché frases como "Es cierto, de alguna manera estamos todxs juntxs". Y constataron con alegría: "Ah, ¿esto les interesa a ustedes?", "Sí, yo también sé hacer eso y ahora me sumé". O: "Tengo una amiga ahí, le voy a preguntar".

Más allá de eso, creo que se puede aprender de nosotrxs cómo puede ser el feminismo hoy y que los temas sociopolíticos se pueden combinar bien con las luchas laborales. Hubo mucho feedback al estilo: "interesante cómo lo piensan, hay que seguir haciendo cosas, pero...". Es decir, en cualquier caso, reflexión y comprensión.

¿Qué conclusiones sacan hasta ahora del trabajo en conjunto y qué preguntas siguen abiertas?

Henni: Es importante que estemos en contacto permanente entre nosotrxs y retroalimentarnos, para que nadie dé por sí solx una confirmación apresurada. Siempre verificamos que los pasos que se den impliquen algún beneficio para la Alianza. Por ejemplo, ahora acompañamos dos luchas laborales y nos podemos imaginar seguir haciendo esto una o dos veces más. Pero tal vez tengamos más interés en mirar más concretamente cómo puede llevarse a cabo una huelga política en ese lugar. O sea, no politizar lo que de todas maneras está, sino impulsar

una huelga política para el 8M. Porque nos preocupan las concesiones que tenemos que hacer en el trabajo con los sindicatos. ¿Dónde estamos cediendo en la radicalidad de nuestras reivindicaciones?
El círculo de coordinación y la comisión se diferencian un poco en los objetivos. En nuestra comisión, está claro cuál es el camino y que es una estrategia a largo plazo. Necesitamos a los sindicatos, y por eso promovemos ese proceso.

Miriam: El círculo de coordinación es un buen correctivo, porque allí se expresa muy a menudo cierto escepticismo, lo que nos obliga a pensar y justificar bien lo que hacemos. Por ejemplo, existe la acusación de que los sindicatos de la Confederación Alemana de Sindicatos son el sentido común institucionalizado y, por lo tanto, no son lo suficientemente radicales, puro reformismo. También se señala como un problema que el sindicato de la policía esté organizado en la Confederación Alemana de Sindicatos y que esté dominado por hombres. Se critica la forma de organización, el tipo de jerarquía y que haya una presencia importante de formas masculinas de conducta. Los nuevos aprendizajes que adquirimos sobre las contradicciones internas de los sindicatos ayudaron a crear una mayor comprensión. Y, para mí, lo que legitima un trabajo en conjunto con los sindicatos es la pretensión de alcanzar una mayoría más amplia, unir la lucha de las mujeres* con las luchas laborales y que haya personas que se acerquen y tengan ganas de llevar el tema a sus organizaciones. Para mí, es una señal de que, a fin de cuentas, todo esto sí sirve para algo.

Henni: Otro reparo es que estamos organizando a otrxs. Se supone que deberíamos partir de nosotrxs mismxs, y no deberíamos hacer un activismo que nos es ajeno. Pero para mí está bien, porque tiene mucho que ver conmigo qué remuneración reciben

otras mujeres que son más grandes que yo, pero que trabajan en sectores parecidos a los que me van a tocar a mí. Pienso que, si queremos ser tomadxs en serio como movimiento por el Paro de Mujeres*, entonces tenemos que distanciarnos de un simbólico "Hola, es el 8M y ahora vamos a hacer una manifestación". Tenemos que interiorizar la huelga como método de lucha, y para ello conviene colaborar con instituciones o personas que tienen experiencia en eso y, de esta manera, incluir el movimiento de trabajadorxs y su historia en nuestros esfuerzos. Teresa: Cuando se trató de organizar con IG Metall un día de paro el año que viene para el 8M, se produjo cierta desilusión: ¿esto es todo lo que queda del 8M... una lucha laboral junto con IG Metall? Pero, al mismo tiempo, nos pareció bien promover las luchas laborales en las empresas. En realidad, solo nos da miedo que eso termine siendo todo.

Henni: Si alguien tiene el poder de convocar a una huelga política, es la Confederación Alemana de Sindicatos. Y, al mismo tiempo, no lo hacen porque no pueden hacerlo. Desde la perspectiva del Paro de Mujeres*, es muy fácil decir: "Bueno, si de todos modos no van a convocar a la huelga política, entonces tampoco vamos a trabajar con ellxs, porque entonces no son nuestrxs aliadxs. Tenemos que presionar para que lo hagan".

En los últimos años aprendí que es importante averiguar cuál es el problema. ¿Qué podemos hacer nosotrxs mismxs para que una huelga política aparezca en el horizonte de lo posible? Y creo que luchar por el derecho a la huelga política tiene una relevancia política aún mayor de lo que creemos en este momento. El derecho a hacer huelga política, independientemente de las luchas feministas, es importante.





ENTREVISTA A LEA, MILITANTE DE LA COMISIÓN "UKJ" DE LA ALIANZA POR EL PARO DE MUJERES* DE JENA

Por favor, presentate brevemente y contanos qué hay para vos detrás de la idea del paro feminista.

Me llamo Lea, tengo 25 años y me vine a Jena para estudiar. Desde el 2018, participo de la Alianza por el Paro de Mujeres* y de la comisión "UKJ", que está abocada a la lucha laboral en la Clínica Universitaria de Jena. La pregunta acerca de qué es el Paro de Mujeres* todavía está abierta, pero para muchxs de nosotrxs se trata de formular reivindicaciones concretas y de usar una herramienta política nueva, más allá de las manifestaciones y concentraciones.

Parar el trabajo, remunerado o no remunerado, aumenta la presión y es combativo. Pero, además, el paro implica una pausa y permite un momento de calma, estar en comunidad y reflexionar acerca del mundo que queremos para vivir.

¿Cómo se llegó a la comisión "UKJ" y qué iniciativas tuvieron?

A comienzos de 2019, los organizers, que habían sido contratados por ver.di como apoyo temporario, se acercaron a la Alianza por el Paro de Mujeres* de Jena y preguntaron si no teníamos ganas de sumarnos a la lucha en la Clínica Universitaria de Jena.

Ni bien empezamos, todavía durante la negociación paritaria del sector público (empleadxs de los estados federados), dimos un discurso. Después fuimos parte también de diferentes acciones en el marco de la campaña contra la sobrecarga laboral. Por ejemplo, participamos de la protesta del hospital en el parlamento regional, pero, sobre todo, estuvimos en las sesiones de la comisión de delegadxs que tuvieron lugar de forma paralela a las negociaciones paritarias. Más adelante, participamos de la organización de la huelga de advertencia y armamos un receso solidario al mediodía con una concentración en la que juntamos firmas para apoyar las reivindicaciones de lxs trabajadorxs. La Clínica Universitaria no está en el centro de la ciudad, pero intentamos instalar el tema también en el centro. Una vez que se consolidaron los contactos con cada unx de lxs trabajadorxs, pudimos impulsar actividades que fueran más allá de la lucha paritaria, por ejemplo, un

taller en el encuentro nacional por el Paro de Mujeres*, un flashmob y un discurso en la Clínica Universitaria de Jena. También estuvimos presentes en una de las concentraciones del 1° de mayo.

Con vistas a la lucha paritaria en la Clínica Universitaria de Jena: ¿cómo describirías el rol que asumieron ustedes en el marco de la campaña contra la sobrecarga laboral?

Fue un rol de acompañamiento y apoyo. Intentamos transmitirles a lxs trabajadorxs que estaban en la lucha laboral: "Es cierto que no somos colegas, pero somos la sociedad civil, y nos interesan ustedes y sus condiciones de trabajo. Respaldamos que lleven adelante esta lucha, y lxs apoyamos". Nuestro objetivo fue dejar en claro desde un principio, también hacia afuera, que las condiciones de trabajo en la Clínica Universitaria de Jena nos conciernen a todxs. Sencillamente porque la salud y la atención médica les conciernen a todas las personas. Las luchas laborales son de largo aliento y queremos contribuir a que esta lucha también se pueda sostener en el tiempo.

Esto quiere decir que lxs escuchamos mucho. Para todxs nosotrxs fue la primera vez que tuvimos acceso a una lucha laboral específica y eso nos estimuló mucho. Para nosotrxs, era importante, antes que nada, entablar conversaciones con las personas para entender qué estaba pasando, y aprender mucho. Así que escuchamos y reflexionamos acerca de cuál era nuestro rol o qué esperábamos.

Al mismo tiempo, fue un intento de politizar a lxs trabajadorxs. Queríamos confrontarlxs con el hecho de que la mala remuneración tiene algo que ver con el hecho de que es un área en la que trabajan predominantemente mujeres*. Intentamos mostrar que no es casualidad, sino algo que se construyó históricamente, y que está relacionado con la sociedad capitalista. Queríamos lograr una conexión entre la lucha laboral concreta en la Clínica Universitaria de Jena y una perspectiva feminista y las luchas feministas.

Nuestro rol consistió en llegar a la opinión pública, por ejemplo a través del alcance de nuestros canales en las redes sociales, el receso del mediodía activo en el Marktplatz [Plaza del mercado] o la fundación de la alianza "Más personal para nuestra Clínica Universitaria de Jena", en la que están representadxs lxs trabajadorxs de la Clínica Universitaria de Jena, lxs dirigentes de ver. di y personas del partido DIE LINKE [La izquierda]. El objetivo era transmitir hacia afuera: estas condiciones de trabajo nos conciernen a todxs.

Gran parte de la coordinación y la comunicación se realizó a través de Organizi.ng y ver.di: "¿Cuál es el próximo paso? ¿Qué decisiones hay que tomar? ¿Qué necesitamos de ustedes y dónde nos gustaría tener apoyo?". Para mí, toda la estructura era muy opaca. No tenía claro cómo era la relación entre Organizi.ng y ver.di y qué incumbencias tenían, ni cuál era la relación entre la comisión de negociación y lxs delegadxs, y entre lxs delegadxs y Organizi.ng.

Eso generó, por momentos, una cierta inseguridad acerca de cuál es nuestro rol en realidad. No sabíamos muy bien cuánto podíamos incluir de nuestros propios temas, cuánto podíamos involucrarnos en los procesos de toma de decisiones. Por eso, a veces sentíamos que teníamos un rol pasivo.

O sea, no nos incluyeron, pero nosotrxs también nos mantuvimos al margen. Si volviera a participar de un proceso semejante, abordaría esas conversaciones de otra manera. En retrospectiva, hubiera sido útil tener un encuentro de evaluación. Probablemente, un procedimiento más transparente hubiera sido más fructífero porque podríamos haber desplegado más las cosas que nos resultan importantes.

Sin embargo, siempre nos sentimos muy respetadxs. Por ejemplo, percibí como un gesto de respeto que nos pudiéramos presentar en cada encuentro de la comisión de delegadxs. Y a pesar de todas las inseguridades, tenía la sensación de que todxs nos tomaban en serio y que les gustaba que nos sumáramos. No había una expectativa de que tuviéramos que estar, Más bien era una sensación de que "todo lo que pasa suma". Pero una vez que confirmábamos algo, obviamente había que cumplir, por ejemplo, al organizar la concentración. A rasgos generales, muchos de nuestros deseos se cumplieron. Por ejemplo, fue genial poder entrar en contacto con lxs trabajadorxs de la clínica. Especialmente las conversaciones informales fueron excelentes. Ahí podíamos traer a colación la idea del paro feminista y nos encontramos con un gran interés. Pudimos unir nuestras luchas y todavía seguimos en contacto. En especial en el caso de Organizi.ng tuve la sensación de que les encantaba que estuviéramos presentes todo el tiempo, ya que tenían una forma muy diferente de encarar el trabajo. Participaron por un tiempo limitado y tenían que trabajar de forma efectiva con la opinión pública y llegar a mucha gente. Obviamente, también mantuvieron muchas conversaciones personales, pero después, en algún momento, se fueron. Para mí eso es una diferencia enorme, algo que no queríamos. No queríamos decir después del cierre de la negociación

paritaria, bueno, ya hicimos nuestro trabajo, porque tenemos un objetivo a largo plazo.

¿Cómo establecieron exactamente el contacto con lxs trabajadorxs?

¿Cómo establecieron exactamente el contacto con lxs trabajadorxs?

Acompañamos a la comisión de delegadxs y así empezamos la conversación. Llevamos flyers, hicimos tortas y llevamos a cabo pequeñas acciones en el marco de las negociaciones paritarias. Por ejemplo, nos sacamos fotos con lxs trabajadorxs y escribimos frases con aerosoles en bolsas. Suena banal, pero realmente ayuda a pasar las largas noches y a no abandonar. Por momentos, pasábamos toda la noche en una habitación, mientras que al lado se estaban desarrollando las negociaciones para el contrato de disminución de la sobrecarga laboral.

Al principio, hubo tanto falta de comprensión como curiosidad acerca de por qué justo en ese momento se sumaban otras personas y se tomaban tanto tiempo, cuando en realidad no se veían afectadxs en lo personal. Es una pregunta legítima. Gracias a las conversaciones en las que les contamos más acerca de la idea del paro feminista, aumentó la comprensión y nos recibieron maravillosamente. Con mucha calidez y mucho agradecimiento.

¿Qué diferencia ven con la militancia feminista que habían hecho hasta ese momento?

Una diferencia es que ampliamos nuestro margen de acción y no interactuamos solo dentro de nuestra burbuja. Entramos en contacto con personas con las que no hubiéramos entrado en contacto de otra manera. También la forma en que nos hablamos o toleramos contradicciones es diferente de la que conozco por mi trabajo feminista habitual. No diría que tenemos posiciones menos claras. Quizás no las sostenemos tan enérgicamente como lo haríamos en otros casos. Por ejemplo, intentamos poner en cuestión las jerarquías, en la medida de lo posible, y nos aseguramos de que todxs puedan tomar la palabra. Hay aspectos que seguramente hubiéramos tematizado en contextos grupales diferentes, como la monopolización de la palabra.

¿Por qué no plantearon estos temas?

Éramos conscientes de que el contexto era diferente y que no era necesariamente lo más adecuado en ese momento. Intentamos no dar por sentadas las cosas que nos resultan importantes, sino partir de la base de que hace falta una sensibilidad para estos temas, de que es algo que solo se puede exigir cuando la gente realmente ya hizo un trabajo previo al respecto.

En el caso de la Clínica Universitaria de Jena se trata-

ba de una lucha laboral, y eso está relacionado con temas feministas. Es importante tematizarlo y llamar la atención, una y otra vez, sobre las intersecciones. Al mismo tiempo, primero queremos ver qué es lo que está pasando ahí en realidad. ¿Dónde están paradas las personas? ¿Qué posiciones tienen y cómo es su realidad cotidiana? No hubiera funcionado tomar nuestras posiciones e imponerlas. El resultado habría sido muy diferente si nos hubiéramos decepcionado u ofendido por la forma en que circulaba la palabra. O si se decía algo que caratulábamos como sexista. Además, era la primera vez que trabajábamos de forma conjunta con sindicatos, y teníamos que averiguar primero para nosotrxs mismxs cómo iba a funcionar todo eso.

¿Eso quiere decir que hubo, por parte de ustedes, una aceptación de los diferentes roles y de las jerarquías (y jerarquías de saber) que iban aparejadas?

Por un lado, diría que sí. Pero no una confianza ciega. Claro, éramos nuevxs, queríamos aprender un montón y partimos de la base de que, bueno, así es como funciona el proceso. En la campaña paritaria estábamos sobre todo en modo "Tenemos que tomar decisiones"; no era el lugar adecuado para ponernos a hablar, a nivel meta, acerca de lo que estaba pasando. Pero hablamos mucho entre todxs acerca de cómo se manejaban algunas cosas y en qué puntos teníamos posiciones diferentes. Hubiera querido tener una ronda de evaluación con ver.di al final, para deconstruir jerarquías de saber, para entender cómo funciona todo eso, aunque también para poder cuestionar los procesos y los comportamientos. Por ejemplo, respetamos las jerarquías cuando se trataba de cómo se llevarían adelante las negociaciones paritarias. A nosotrxs nos resultaba importante que las decisiones se tomaran por consenso y que nadie se nos cayera en el camino. Por ejemplo, se decidió al principio que se negociaba en nombre de todas las unidades; si no, no iba a haber acuerdo. Y después, en medio de la noche, apareció de pronto una propuesta de acuerdo para todxs, menos para la Unidad Central de Emergencias. Eso nos desconcertó mucho. Tampoco sabíamos si podíamos o teníamos que intervenir en el momento ni en qué medida hacerlo.

Pero también reflexionamos acerca de nuestra posición: ningunx de nosotrxs trabajaba en la clínica, estábamos involucradxs de otra manera en lo emocional. Podíamos ser más radicales porque no estaba en juego nuestro puesto de trabajo ni nuestra realidad cotidiana. Por eso, podíamos entender el agotamiento. A pesar de eso, nos afectaba muchísimo, porque al fin de cuentas, también somos pacientes potenciales y la lucha por las condiciones laborales y la atención médica también es asunto nuestro, es nuestra lucha. Al final nos preguntamos si nuestro rol no tendría que ser, por venir de afuera, sostener esas posiciones más radicales. ¿O justamente no era nuestro rol porque no nos veíamos afectadxs en lo personal?

Justamente en el Paro de Mujeres*, muchas veces, de lo que se trata es de encontrar las intersecciones de los intereses comunes, ¿no? O sea, ir más allá de las alianzas por solidaridad y dejar en claro en qué consisten los propios intereses y que, por lo tanto, unx no solo está apoyando las reivindicaciones "de lxs otrxs".

En cualquier caso, eso es algo que fue cambiando. Al principio, se trató de dar apoyo, pero una vez que nos sentimos aceptadxs, empezamos a aportar más nosotrxs mismxs. Llevamos una fuerte presencia feminista a las concentraciones que organizamos en conjunto y dejamos en claro por qué nos interesaba especialmente el área del cuidado de personas. Explicitamos todos los puntos de contacto y también dijimos: "Si nos enfermamos o si se enferman nuestrxs amigxs, conocidxs, familias, queremos tener la mejor atención médica posible." En ese punto nos encontramos con menos resistencias de lo esperado.

Creo que, si solo se hubiera tratado de la lucha paritaria y de mostrar solidaridad, no seguiríamos en contacto. Pero como el asunto va más allá de eso y tenemos muchos temas en común, el contacto sigue existiendo y es muy bueno. De la alianza "Más personal para nuestra Clínica Universitaria de Jena" surgió luego la alianza "Los hospitales no son fábricas". Eso implica que esa lucha laboral dio lugar a una organización conjunta a largo plazo que ojalá recién termine cuando las condiciones de trabajo de lxs trabajadorxs de hospitales hayan cambiado y esté garantizada la atención médica para todxs. Mientras tanto, seguimos trabajando en conjunto con lxs trabajadorxs y considero que es un gran logro.



"Hace un año y medio no me hubiera animado a contradecir al jefe médico de esa manera. Ahora lo hago"



ENTREVISTA A ELLEN, ENFERMERA EN LA UKJ

¿Podrías presentarte brevemente y decir algo sobre tu militancia sindical?

Soy Ellen y trabajo desde el año 1984 acá en Jena en la Clínica Universitaria (UKJ). Hace relativamente poco que estoy afiliada a ver.di. Hace casi dos años llegué a ver.di a través de las acciones que se llevaron a cabo durante las negociaciones paritarias de los estados federados. En Jena hubo una acción de Organizi.ng y después de eso estuve muy activa en la campaña paritaria contra la sobrecarga laboral. Para esta campaña fui miembro fundante de la alianza de trabajos de cuidado "Más personal para nuestra UKJ". También formo parte, desde entonces, del círculo de coordinación de la UKJ, donde trabajamos sobre la puesta en práctica del convenio colectivo, y armé, junto con otras personas, la red "Trabajadorxs activxs de los hospitales SAT". De esta red surgió ahora la comisión específica "Hospitales" de ver.di en Sajonia / Sajonia-Anhalt / Turingia (SAT).

¿Qué se negoció en ese conflicto paritario?

Entre otras cosas, se trató de desarrollar una herramienta para aliviar el trabajo del personal no médico de la UKJ. Algunos ejemplos: para las unidades con cama negociamos una proporción específica de cuidadorxs por cantidad de pacientes, para cada turno y cada día; además, logramos que el tiempo de instrucción de estudiantes y residentes se pague aparte y que el personal de anestesia tenga salas fijas, para que no tengan que ir de sala en sala.

Cuando no se cumplen estas regulaciones, lxs colegas acumulan puntos de sobrecarga y luego les tienen que dar una compensación por sobrecarga: con seis puntos de sobrecarga, te dan un día de franco, pago.

Suena a un gran éxito. ¿Cómo lo lograron? ¿Cuáles fueron los pasos decisivos?

Durante las negociaciones paritarias de los estados federados, ver.di contrató a organizers adicionales. Recorrieron las unidades del hospital, hablaron con lxs colegas hasta que surgieron lxs primerxs referentes. En febrero hubo un día de paro, y lo más importante ese día fue que muchas personas entraron en diálogo y se dieron cuenta: "Hay muchas personas que piensan cómo yo. Quieren más tiempo para sus pacientes y no solamente más plata". Así surgió la campaña paritaria contra la sobrecarga laboral. Siempre estuvimos acompañadxs por cuatro organizers que planificaron las acciones con nosotrxs. Eso fue decisivo, porque un secretario sindical no puede solo con todo esto.

Al principio hubo lo que se llamó "chequeo de sobrecarga", una encuesta en la que lxs colegas también tenían que decidir si íbamos a dar la pelea por paritarias. Luego, se hizo una última "denuncia de riesgo laboral", acompañada de una lista de firmas que se entregaron en Jena y en Erfurt con presencia de los medios. La siguiente batalla fue una petición con fotos y, para finalizar, hubo una petición declarando la intención de hacer paro. Cuando se llegó a las negociaciones paritarias, se las acompañó con distintas acciones.

Fue muy importante haber logrado que lxs políticxs sintieran la presión. Cuando entregamos la última denuncia de riesgo laboral, pusimos un ultimátum de 100 días que hubiera vencido dos semanas antes de las elecciones para el parlamento del estado federado.

Entonces, el partido DIE LINKE llevó a cabo en Jena una reunión de su fracción del parlamento, donde algunxs colegas se animaron, por primera vez, a contar cómo era su situación cotidiana en las unidades del hospital. Eso impactó a lxs colegas. Más adelante, hicimos entrar de incógnito a algunxs políticxs, que recorrieron las unidades del hospital y tuvieron algunas experiencias importantes.

¿Durante todas estas actividades estuvieron presentes lxs activistas de la Alianza por el Paro de Mujeres* de Jena?

Sí, estuvieron desde el principio en la alianza de la UKJ, también, por lo general, estuvieron presentes en las reuniones semanales del equipo de delegadxs. Primero escucharon, se informaron sobre el estado de la cuestión, y luego empezaron a involucrarse activamente en las negociaciones. Lxs activistas estuvieron sentadxs con nosotrxs en el mismo lugar, mientras al lado negociaba la comisión paritaria.

¿De qué manera se involucraron?

Aportaron diversos materiales informativos y se hizo un taller en el que presentaron su trabajo. Fue importante para ellxs mencionar la problemática del trabajo de cuidado en relación con el trabajo de las mujeres: la doble carga laboral, pero también el hecho de que el trabajo de cuidado está muy mal remunerado y afecta sobre todo a las mujeres, también acá en el hospital, en la enfermería. Una vez hubo una maratón de negociaciones nocturnas, e hicieron acciones por la noche para que la gente estuviera ocupada. Prepararon café, trajeron torta y cosas así. Fue muy importante que alguien se ocupara de eso. Así, lxs delegadxs pudieron concentrarse en las "tareas centrales".

Cuidados, a la que pertenece la Alianza por el Paro de

Mujeres*, hizo una acción en el Marktplatz [Plaza del

mercado] y juntó casi 2.000 firmas en tan solo tres horas. Colaboraron con la acción que se hizo durante el receso del mediodía y organizaron la comida. Así, entraron en diálogo con la gente.

¿Cuáles fueron las reacciones a ese compromiso? ¿A todxs les pareció bien o recordás conflictos o reparos?

No hubo conflictos ni reparos. Tampoco es que pretendían tomar decisiones o algo por el estilo. Su objetivo principal era solidarizarse. Dijeron: "Estamos acá, nos solidarizamos y al hacerlo, crecemos nosotrxs mismxs. Tal vez aprendamos cómo podríamos acompañar conflictos laborales en el futuro". Para ellxs, acompañar algo así fue un terreno totalmente nuevo.

¿Qué diferencias ves entre las acciones de la Alianza por el Paro de Mujeres* y los conflictos sindicales por un convenio colectivo en los que participan ustedes?

Hemos dado esta lucha en el marco de un convenio colectivo, o sea, en el contexto de ver.di. Por momentos,



eso constituye un problema, porque creo que para algunas cosas se necesita mucha más acción. Y la Alianza por el Paro de Mujeres* la tiene. Sus activistas salen de otra manera y hablan con la gente. La Alianza puede actuar independientemente de ver.di y, sobre todo, salir más espontáneamente a la calle, en el lapso de unas pocas horas.

Estoy intentando convencer a nuestro círculo de coordinación de que le digamos a nuestro secretario sindical que queremos hacer esto y lo otro. Pero allí aparece esa manera de pensar en términos de representación que tienen tan incorporadx lxs colegas. Tenemos dos o tres personas que están desde hace tiempo en el grupo empresarial de ver.di, donde no se hizo mucho. Opino que se necesitan una y otra vez acciones en las que participen lxs trabajadorxs, simplemente para que mantengan el diálogo. Pero cuando me dan respuestas como: "Sí, nuestro secretario sindical siempre tiene buenas ideas, ya se va a encargar", estoy a punto de estallar, porque así no funciona el trabajo sindical.

¿Entonces, básicamente, te buscaste compañerxs nuevxs?

Al principio, no lo tenía tan claro. Me llamó la atención la Alianza, porque me permitía compartir lo que sabía sobre las cosas que no están funcionando bien en los hospitales. El aprendizaje de que con una alianza así se pueden hacer muchas más cosas que en las estructuras organizativas de ver.di vino después.

Es mi primera militancia política, pero el descontento con mi trabajo lo tengo desde hace mucho. Mi problema era que no sabía muy bien qué podía hacer concretamente. Soy de la opinión de que los cambios en una sociedad siempre parten desde abajo, y para ello se necesita información de por qué los cambios son importantes, y hacen falta aliadxs y mayorías. Y cuanto más me interioricé en esta materia, cuantas más personas conocí, tanto más importante me parece mantenerse activx.

¿Qué pensás? ¿Todavía nos quedan cosas que aprender de la Alianza por el Paro de Mujeres*?

El 8M participé de la manifestación y fue una experiencia muy buena. Me fascina una y otra vez la determinación de lxs activistas del Paro de Mujeres*. O sea, cómo defienden sus posturas y no se dejan confundir. Esa es otra cosa que podemos aprender de esta alianza: tener más confianza en nosotrxs mismxs por lo que hacemos.

La Alianza por el Paro de Mujeres* promueve que el 8M se haga paro en todos lados. ¿Ustedes en qué términos discuten eso?

Discutimos las distintas formas de hacer paro; por ejemplo, que, siendo mujer, en mi casa soy la que puede hacer paro dejando de hacer las tareas domésticas o sentándome a leer un libro sin hacer nada más. O agarrar una silla y sentarme en la calle. Estas formas de hacer paro tienen que hacerse más visibles en la vida pública, porque hace falta que en muchas más cabezas entre la idea de que hacer paro no significa necesariamente salir con un cartel a la calle. No hablamos de un paro general. Creo que, para eso, la Alianza por el Paro de Mujeres* de Jena es demasiado reciente. Si bien el 8M salió mucha gente a la calle, hay que decir que también hubo mucha hostilidad, sobre todo por parte de varones que no entienden para nada que las mujeres se planten con mucha autoestima en la vida pública.

Contaste que lxs activistas incorporaron el tema de la "discriminación por ser mujer". ¿Cómo influyó esto en las posiciones y debates que tuvieron?

Puedo hablar solamente por mí. Ahora tengo mucha más conciencia de este tema, te volvés más sensible. Si bien está presente desde hace varios años, cuando alguien lo trae a colación ahora en una discusión, cobra otra dimensión: me di cuenta de que, en realidad, es algo que me afecta a mí también todos los días. Desarrollás otra sensibilidad y entonces lo tematizás. Uno de los jefe médicos, por ejemplo, no soporta que las mujeres se involucren políticamente. Pero llegar a ponerlo en palabras, a poder decir que él tiene un problema con eso, fue un proceso, algo que aprendí recién en los últimos años. Desarrollé cierta autoestima. Hace un año y medio no me hubiera animado a contradecir al director médico de esa manera.

¿Y ahora lo hacés?

Ahora lo hago. En especial, cuando se trata de temas políticos y cuando me cuestiona personalmente por estar involucrada en las acciones. Sí, entonces lo hago.





ENTREVISTA A KERSTIN WOLTER, ALIANZA POR EL PARO DE MUJERES* DE BERLÍN

Estuviste involucrada en la primera convocatoria al paro feminista en Berlín, que se hizo en mayo de 2018 para el año siguiente. ¿Podrías contarme qué cosas lxs incentivaron y en qué contexto político se llevó a cabo?

Primero, brevemente sobre mi contexto personal. En aquel momento ya estaba militando en una alianza que se llamaba "Alianza por el Día de Lucha de las Mujeres" que organizaba las manifestaciones del 8M desde el año 2015. La militancia feminista en alianzas que se construyen por fuera de la política partidaria ya formaba parte de mi práctica política. Estuvo bueno organizar esas manifestaciones porque durante mucho tiempo no hubo movilizaciones conjuntas para el 8M. Ya en el año 2017 hubo algunas articulaciones del Día de Lucha de las Mujeres que creían que había que convocar a una huelga feminista. En ese momento todavía pensé: de ninguna manera, excede nuestras posibilidades, no lo podemos hacer

Pero luego, el 8 de marzo de 2018, cinco millones de personas se hicieron eco de la convocatoria del movimiento feminista en España. Y por supuesto que llegaron noticias y muchas fotos hermosas también a Alemania. Nos motivó a decir: si se liberaron tales fuerzas de movilización, entonces tiene que funcionar también en Alemania, sobre todo ahora que tenemos estas imágenes y nos podemos imaginar cómo sería. Además, ya estaba más claro que después de cuatro años de manifestaciones el 8M teníamos que dar otro paso. En ese momento, hablábamos de una nueva fase de escalada del conflicto. Y no alrededor de una consigna específica, sino por la falta general de paridad entre los géneros y la creciente precarización de buena parte de la población, especialmente de aquellxs que se encargan de los trabajos de cuidado.

¿Cómo lanzaron la convocatoria y cómo siguieron después?

Convocamos a alguna gente de la Alianza por el Día de Lucha de las Mujeres y de nuestro entorno y luego, como primer paso, invitamos a un primer encuentro en Berlín. No queríamos, como solía suceder, invitar a las grandes organizaciones -partidos, sindicatos, organizaciones extraparlamentarias y autónomas- de las que luego siempre viene una representante como delegada a los encuentros. Sino que dijimos: vamos a invitar a todxs, espontánea y abiertamente. Justamente porque todxs eran convocadxs al paro a partir de las muchas formas en que se veían afectadxs, que en parte eran muy diferentes y en parte se superponían. Por ejemplo, una misma persona podía hacer paro como madre y también como enfermera.

A la primera reunión vinieron alrededor de 50 personas, lo que nos sorprendió y nos confirmó en nuestro quehacer. Más adelante hubo reuniones en Berlín en las que llegó a haber 150 personas. En muy poco tiempo se fundaron entre cuarenta y cincuenta grupos por el paro en toda Alemania que se organizaron de manera autónoma y se coordinaron en un encuentro a nivel nacional. Lo que resultó novedoso y potente fue también el encuentro entre activistas de contextos muy diversos. En Berlín, por ejemplo, participaron muchas personas con historias migratorias y que sufrieron racismo, mujeres y personas queer de todas las edades, tanto de instituciones como de grupos autónomos. Obviamente, no dejó de haber rispideces, pero al menos todo esto se dio en un mismo espacio y en conjunto. En resumen, experimentamos desde el principio una nueva dinámica de las protestas feministas.

¿Cómo debatieron sobre la herramienta del paro? ¿Cómo querían hacer paro y dónde querían parar?

Eso fue lo especial, que se trató sobre todo de ampliar el término del paro en dos direcciones: como huelga política, pero también como huelga feminista. Eso implicaba parar no solo el trabajo remunerado, sino también y centralmente las tareas reproductivas no remuneradas. El hecho de que hiciéramos paro en actividades que, por lo general, nadie ve, significó una gran movilización. Si lo hubiéramos reducido a paros feministas en las empresas, nunca habría sido tan dinámico, y entonces lxs activistas tampoco habrían encontrado puntos de contacto con tanta facilidad. Pero obviamente todavía no estaba claro cómo podía llegar

a darse todo eso en lo concreto, por eso había mucho que debatir y que desarrollar.

¿Es por eso que la convocatoria a paro generó mucho más dinamismo que las manifestaciones previas?

Sí, creo que el paro como una forma de protesta nueva o recuperada prometió algo nuevo; estaban las ganas de probar algo nuevo y así, en el mejor de los casos, también conseguir más. El paro aportó, además, otra forma de radicalidad a los debates, combinada con la esperanza de hacer realmente la diferencia, de no ser desoídxs.

Ya lo habíamos visto durante las protestas contra la crisis en Europa en las que se implementaron paros y bloqueos. Produjo relatos positivos, por ejemplo, el de que el capitalismo no es el fin de la historia. Eso marcó seguramente a una generación de activistas más jóvenes e hizo que disminuyera el miedo a métodos más radicales de protesta, porque, en definitiva, se volvieron necesarios.

Al mismo tiempo, las protestas feministas ya habían recibido un mayor impulso en los últimos años. Por un lado, a través de la repolitización del 8M, día que en Alemania había perdido relevancia después de la caída del muro; por otro, a través de los debates acerca del sexismo en los años anteriores. Además, hubo una feminización de las luchas laborales y, unido a esto, el interés de las mujeres en participar de un paro feminista. Hablar de paro, también es un posicionamiento claro dentro de las corrientes feministas. Adoptar un feminismo liberal que no tiene en cuenta los intereses de clase de lxs trabajadorxs... es una acusación que no se puede hacer en el caso del Paro de Mujeres*.

A pesar o tal vez justamente a causa de esta capacidad particular de movilización, también hubo voces críticas que advirtieron que podría ser "peligroso" que una alianza autónoma hable de paro, porque el término va unido a un marco jurídico claramente delimitado, cuya transgresión podía tener como consecuencia que echaran a trabajadorxs, y los comités regionales no hubieran podido lidiar con eso. ¿Qué pensás?

Primero, no es cierto que se hacen paros solamente en el marco de negociaciones paritarias, como dicen algunxs. Los paros siempre se usaron también para fines políticos. A fines del siglo XIX, por ejemplo, no se hizo paro solamente para conseguir la jornada de ocho horas, sino también por el derecho al voto.

Segundo, no tengo dudas de que las personas a las que estaba dirigida la convocatoria entendieron perfectamente quién convocaba, qué es lo que esto implicaba y en qué situación se estaban metiendo. Está bien que lxs trabajadorxs hayan hablado con sus sindicatos tras la convocatoria que hicieron las redes feministas y que

hayan exigido el apoyo que necesitaban para hacer paro en sus respectivas empresas.

En Alemania tenemos más bien el problema de que lxs trabajadorxs no hacen mucho paro, ni siquiera durante las negociaciones paritarias. Los sindicatos tienen mucho trabajo por hacer y los grupos en torno al paro feminista dieron el impulso a nivel sociopolítico. Al final, se produjeron algunos casos de cese de actividades en algunas empresas e instituciones. El 8 de marzo de 2019, por ejemplo, en Bad Hersfeld en Hesse, donde trabajadorxs de Amazon llamaron la atención específicamente sobre las reivindicaciones de las mujeres en el marco de una lucha laboral que ya llevaba un buen tiempo. O en el caso del teatro Maxim Gorki en Berlín, que canceló un estreno. Los paros dependen del colectivo que hay detrás, de la confianza que hay. Nunca dudamos de eso en la red del paro feminista.

¿Cómo fue el contacto con los sindicatos? ¿Qué reivindicaciones hubo?

Muy al principio, en el comité berlinés intentamos sumar a los sindicatos escribiéndoles a todas las comisiones directivas y organizaciones de mujeres de los grandes sindicatos y las invitamos a un encuentro abierto. Pero casi no hubo respuesta. Cuando insistimos, muchas veces nos dijeron que como sindicatos no pueden convocar a un paro de estas características. En el comité berlinés entendimos rápidamente que no podemos convencer a los sindicatos de unirse si invitamos solamente a las comisiones directivas y los secretarios generales, sino que hace falta tejer vínculos personales y con los comités de las empresas para presionar a la conducción con mucha paciencia y desde abajo. El grupo de trabajo de Berlín dedicado al armado de redes sindicales, por ejemplo, se propuso entonces publicar textos en las revistas sindicales para entrar en diálogo de esta manera. Eso fue posible porque muchxs activistas eran, al mismo tiempo, afiliadxs de los sindicatos. Es importante entender esto para romper con la imagen de que, de un lado, estaban los sindicatos como bloque homogéneo, y del otro, el movimiento feminista. El siguiente ejemplo muestra que no es así: Detlef Hentsche, ex secretario general del sindicato IG Medien y cofundador de ver.di, escribió un recursero para lxs actvistas con advertencias jurídicas para el paro feminista. Allí explica que el derecho al paro con fines de movilización política hace mucho que forma parte de los estándares internacionales y en muchos lugares se ejerció sin consecuencias jurídico-laborales si lxs trabajadorxs estaban unidxs. Se lo puede consultar en la página del Paro de Mujeres*.

Finalmente, los sindicatos no llamaron a un cese de actividades ni en 2019 ni en 2020, pero sí a participar el 8M de las actividades feministas. No fue posible una dinámica como la de España. Sin embargo, eso también se debe a otros factores como el hecho de que en este

país se prioriza la cooperación, tanto en lo que respecta a la concertación social como también en relación con la institucionalización del feminismo.

¿Y de qué modo se imaginaron el paro en el trabajo no remunerado?

Eso fue muy interesante. Por un lado, hubo muchísimas ideas creativas acerca de cómo se puede hacer paro en el trabajo reproductivo y cómo se puede visibilizar que unx participa, por ejemplo, escribir denuncias de sobrecarga caseras y entregarlas de manera colectiva al Ministerio de Salud, colgar banderas de las ventanas, ocupar la calle con sillas y hacer una "sentada", organizar grupos de varones que se hagan cargo de lxs niñxs para que las mujeres puedan participar de las actividades del paro. Fue una dinámica realmente interesante y mucho de eso efectivamente lo llevamos a la práctica el 8 de marzo de 2019. Lo particular fue que cada mujer sabía en qué tareas podía hacer paro. Creo que las mujeres saben mucho mejor que los hombres qué tareas tienen que hacer, además del trabajo asalariado, para sostener la vida cotidiana. Y por eso saben exactamente cómo interrumpir estos procesos. Por otro lado, teníamos que lidiar de nuevo con la acusación de que no se trataba de una pelea de verdad, sino solo de una acción simbólica. Pero sinceramente, si un paro de los trabajos reproductivos es solo simbólico, ¿entonces cambiar pañales también es un trabajo simbólico? A mi entender, esto no cierra. Las compañeras de España nos contaron que el 8 de marzo de 2018 fueron ingresados más varones a los hospitales por haber tenido accidentes domésticos. Entonces, tan simbólico no puede ser.

¿Qué dirías en retrospectiva? ¿Qué efectos tuvieron en el movimiento feminista de Alemania esta primera convocatoria al paro y el proceso que se puso en marcha?

Creo que la convocatoria al Paro Feminista significó un resurgir del movimiento feminista. Esto también se expresó en los grandes encuentros nacionales para organizar el paro, por ejemplo, en noviembre de 2018 con 400 personas en Gotinga. Asimismo, el trabajo en redes feministas se intensificó. Hasta 2018, las articulaciones por el 8M de las diferentes ciudades se encontraban únicamente con el fin de organizar las manifestaciones, incluyendo la preparación y quizás, con suerte, un encuentro de evaluación. Pero en los meses siguientes no se veían. Desde la convocatoria a un paro feminista en 2019, para la que las alianzas por el 8M fueron el punto de partida en muchos casos, las redes feministas trabajan durante todo el año de manera continua. Seguramente no todas, pero sí las suficientes como para que, desde entonces, se lleven a cabo con regularidad reuniones virtuales a nivel nacional en las que se tratan una gran cantidad

de temas que exceden la preparación puntual de las acciones

Hoy, tal vez estas alianzas no sean tan fuertes en términos de movilización como hace dos años, pero siguen existiendo. Y todo lo que ya se hizo puede convertirse en el punto de partida para la próxima ola. El coronavirus nos afectó mucho a todxs. Una y otra vez me pregunto por qué no estamos viendo mujeres furiosas que tanto trabajaron durante la pandemia en los hospitales, en los negocios, pero también en sus casas a causa del cierre de las escuelas y de las guarderías. Estoy convencida de que habrá algún tipo de reacción. Probablemente, como desarrollo contradictorio junto con un giro reaccionario... pero una parte de eso va a ser la rebeldía. Muchas de esas mujeres probablemente vayan a explotar en algún momento.

Al principio te referiste a España. Allí no se volvió a convocar al paro desde entonces, pero en otros países, sí. ¿Qué importancia tienen los vínculos internacionales?

Para el trabajo en redes internacionales vale lo mismo que para las redes alemanas: el paro es el instrumento en común, pero puede funcionar en realidades muy diferentes, y, al mismo tiempo, es una práctica de resistencia anticapitalista que está muy vinculada con las reivindicaciones antirracistas. Atrás está la pretensión de que no solo queremos la paridad de género, sino una emancipación real. Como expresión y horizonte en común, promovió un trabajo en red a nivel transnacional nunca antes visto; llegaron y siguen llegando impulsos centrales desde América Latina. Para el movimiento alemán, eso puede significar tanto una inspiración y un estímulo, como también el desafío de ubicarse en un sistema global jerárquico con una distribución internacional del trabajo, y cambiarlo. Obviamente, en Alemania no avanzamos tanto como en otros países, pero siempre lo veo también como un ejercicio. Las grandes protestas se encienden a partir de una chispa, pero la sostenibilidad de los movimientos depende siempre de lo que hubo antes, por ejemplo, de redes de personas que construyeron confianza. No podés trabajar a largo plazo con personas en las que no confiás, y esa confianza se consolida en el trabajo continuo durante años. Nos preparamos, entonces, para la próxima chispa.

La entrevista fue realizada por Alex Wischnewski, coordinadora del Programa de Feminismos Globales de la Fundación Rosa Luxemburgo en abril de 2021.



"La lucha por el pan y las rosas surge de la superación de la competencia"



POR MIA LINDEMANN

Mia Lindemann fue secretaria sindical desde 1992 hasta 2021, primero del sindicato HBV - Comercio, Bancos y Seguros, luego, a partir del 2001, de ver.di en la zona del Rin-Neckar. En los primeros 12 años, se encargó del comercio minorista, después del sistema de salud. En ver.di (zona del Rin-Neckar), además, fue vicesecretaria general.

Cuando me preguntaron, en 1991, si me interesaba el cargo de secretaria sindical para el sindicato de Comercio, Bancos y Seguros, esa propuesta del entonces secretario del HBV para el distrito de Mannheim, Heidelberg y alrededores, Anton Kobel, todavía era algo fuera de lo común. Buscaba deliberadamente mujeres de la izquierda feminista que tuvieran experiencia con movimientos sociales, para sumarlas como secretarias sindicales de gremios que tuvieran un porcentaje alto o muy alto de mujeres, en particular, para el comercio mayorista y minorista. Entonces, esos cargos de secretarix sindical se cubrieron con paridad de género. Fue un gran avance frente a años anteriores, ya que "el secretario sindical" era tradicionalmente un trabajo de hombres. En 1997, solo un tercio de lxs secretarixs sindicales de HBV a nivel nacional eran mujeres. Hoy, 24 años después, el porcentaje de mujeres entre lxs secretarixs sindicales en el área de comercio de ver.di (donde la mayor parte de HBV confluyó en el 2001) es del 44 por ciento a nivel nacional.³ No está en proporción con la obligación autoimpuesta de investir los cargos de todos los gremios con la cantidad de hombres y mujeres acorde al porcentaje correspondiente de sus afiliadxs. Pero las comisiones paritarias en ver.di tampoco tienen un cupo; y así es que se sigue dando que "las mujeres hacen paro, los hombres negocian",4 aunque ahora haya más diversidad en los niveles de conducción. En los últimos 50 años cambiaron un sinfín de cosas: las mujeres del sindicato de Trabajadores del Estado,

Transporte y Tráfico tomaron por asalto el bastión de los consejos de personal dominados por varones, creció el número consejeras de empresa y personal en el sector de servicios.

En el sindicato HBV en Mannheim/Heidelberg surgieron una serie de campañas para darle una nueva imagen a nuestro sindicato. En palabras clave: democracia de base, alianzas con la sociedad civil, posiciones combativas... y todo esto como movimiento sindical de mujeres, muchas veces o en su mayoría empleadas de medio tiempo a las que antes se consideraba imposibles de organizar. Y seguimos siendo un sindicato: con fuerza colectiva de lucha, la influencia canalizadora de los que tenían experiencia en armar convenios colectivos (que antes eran en su mayoría hombres) y relaciones públicas de manera inteligente tuvimos grandes éxitos, por ejemplo, en la campaña [de la cadena de perfumerías] Schlecker.

En las campañas desarrollamos nuevas formas de lucha. Aprendimos de los movimientos de boicot y los integramos de una manera compatible con la ley: "Preferiría comprarles a ustedes si sus vendedoras tuvieran un comité de empresa y se les pagara según un convenio colectivo." Así involucramos a lxs clientes en las luchas de las mujeres de [la cadena de perfumerías] Schlecker y surgió una gran solidaridad con ellas desde la sociedad. Recibieron apoyo de clérigos católicos y protestantes. "¿Queremos comprar productos que están regados con las lágrimas de las vendedoras?", preguntó un cura. Eso colocó en el centro la dimensión ética de las relaciones laborales y la convirtió en un tema de debate público. En el caso de Schlecker, existía un sistema de humillaciones y miedo para doblegar a las trabajadoras. Había muchas cosas en juego en esta lucha laboral. En el primer plano estaban las negociaciones por un convenio colectivo que estableciera un organigrama para el comité de empresa, ya que las filiales eran demasiado pequeñas como para

^{3.} Dribbusch, Heiner: "Streikende Frauen in der Bundesrepublik. Geschichte einer Sichtbarwerdung" [Mujeres en huelga en la República Federal de Alemania. Historia de una visibilización], en: Artus, Ingrid et al. (ed.) Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe. Sozialwissenschaftliche und historische Perspektiven [Los conflictos laborales son luchas de género. Perspectivas sociológicas e históricas], Münster 2020, p. 61; Informaciones de la administración nacional de ver.di (Gracias a Bernhard Franke por la información).

^{4. &}quot;En el paro del servicio social y de la educación en el 2009, esto se convirtió en un tema de discusión." Op. cit. p. 52, véase también p. 67.

tener comités propios. Más allá de eso, se trataba de lograr una remuneración por convenio colectivo... y de dignidad. El paso de perder el miedo, esta herramienta asfixiante de la "cultura de la empresa" Schlecker, fue de la mano con un auto-empoderamiento de luchar colectivamente por una representación propia, por comités de empresa propios. Lo logramos y, con procesos jurídicos y haciendo públicas las tremendas prácticas intimidatorias, hicimos que Schlecker capitulara. El convenio colectivo sobre el organigrama para el comité de empresa en la cadena de perfumerías Schlecker se firmó el 8 de marzo de 1995. Esta fecha la habíamos puesto nosotrxs: queríamos luchar por el pan y las rosas.

En la base, Schlecker era (exceptuando los depósitos) una empresa de mujeres. Recién en los niveles medios de la jerarquía había varones. La conciencia de ser una empresa, un cuerpo de trabajadorxs, se produjo recién con el conflicto; ahí se superó la fragmentación. Se pudo poner en palabras todo lo que caracterizaba la opresión: los controles degradantes, la vigilancia, la prohibición de ir al baño cuando fuera necesario durante las horas de trabajo...

De estas historias cotidianas de opresión surgió la solidaridad inmediata de mujeres feministas, como por ejemplo por parte de la caricaturista Franziska Becker. Hizo dibujos para las mujeres de Schlecker y diseñó una postal que hicimos circular en ese momento: Franziska Becker retomó el tema tabú de la menstruación en la maquinaria opresiva de un empleador patriarcal y autoritario frente a las mujeres trabajadoras. Hacer público todo esto, me parece a mí, fue una forma lograda de síntesis entre el feminismo y la lucha sindical.

En este proceso, casi la totalidad de las mujeres de las distintas filiales se afilió al sindicato HBV. Desde entonces, raras veces volví a ver una empresa en la que las reuniones empresariales se concibieran con tanta naturalidad como propias por parte de lxs trabajadorxs. En este caso, todo se pudo poner en palabras, se reguló todo lo que una podía regular de esa manera.

Mientras que en la primera campaña de Schlecker primero se consolidaron los cuerpos de trabajadorxs con confianza en sí mismos y luego lograron mediante paros

el reconocimiento del convenio colectivo para el sector, en otras empresas con filiales ya existían estos cuerpos, como por ejemplo en el caso de la tienda de comestibles Nanz. Ahí también trabajaban en su mayoría mujeres, mientras que los hombres se encontraban en los puestos jerárquicos y también dominaban en el comité de empresa. En el conflicto por la fusión con Edeka, las mujeres hicieron paro durante seis semanas por un acuerdo paritario que hubiera contemplado una reestructuración conciliando los intereses. Y durante esas seis semanas venían a la ciudad de Mannheim desde los pueblos más alejados en la región de Odenwald, para decidir una vez por semana si iban a continuar con el paro una semana más. Eran el sujeto de este conflicto ⁵.

Mujeres que hacen paro en el sector de servicios: ya es una imagen cotidiana. No solo hubo muchos paros en el comercio minorista (por ejemplo en el distrito del Rin-Neckar de ver.di hubo 1040 días de paro en 17 empresas en las negociaciones paritarias en 2013), también con nuevas formas de hacer paro: mujeres que bailaban durante los paros, paros que se convertían en una fiesta. Tampoco hay que olvidarse de las luchas de lxs trabajadorxs sociales y educadorxs por mejores condiciones laborales y una revalorización de su trabajo en los años 2008 y 2015. Sobre estos y sobre los importantes paros del personal de enfermería ya se ha escrito mucho, por eso me limito acá a las "zonas de los márgenes", aquellos sectores donde priman los puestos de trabajo precarizados ocupados muchas veces por mujeres migrantes. Los "ámbitos esenciales" del sector de servicios con gran proporción de personal femenino, como los sectores de cuidados, limpieza, ventas, trabajos sociales y educación, también tienen un alto porcentaje de empleo atípico: contratos por tiempo limitado, trabajos a tiempo parcial con menos de 20 horas semanales, trabajos temporales, ingresos menores a 400 euros⁶. Si bien, el sector de menores salarios disminuyó con la implementación del salario mínimo, todavía constituye un 21,7 por ciento (2018)⁷ . Un 30,9 por ciento de lxs trabajadorxs de ese grupo son migrantes que nacieron en otro país.

Los puestos de trabajo en estos ámbitos "esenciales" suelen estar mal pagos y desvalorizados en compara-

^{5.} Documentación sobre esta campaña: Bödecker, Yvette/Lang, Heinz-Günther: Der längste und letzte Tanz bei Nanz. 11 Wochen Arbeitskampf, 7 Wochen Streik für den Erhalt der Arbeitsplätze und den Betriebsrat im Sommer 1998 [El último y más largo baile en Nanz. 11 semanas de lucha laboral, 7 semanas de paro por la preservación de los puestos de trabajo y por un comité de empresa en el verano de 1998], Mannheim 1999; Huhn, Jens: Die Schlecker-Kampagne 1994-1995. Gewerkschaft als soziale Bewegung, [La campaña de Schlecker entre 1994 y 1995. El sindicato como movimiento social], 2da. edición, Mannheim 2007. Ambos materiales se pueden conseguir (en alemán) escribiendo a express-afp@online.de.

^{6.} Porcentaje de mujeres en trabajos de limpieza: 81%, ventas: 82%, cuidado de personas enfermas y mayores: 84%, trabajos sociales y educación: 83%; porcentajes de empleo atípico: limpieza: 51%, ventas 40%, cuidados: 21%, trabajos sociales y educación: 29%; cf. Dell, Anna Barbara: Weiblich, systemrelevant, gesundheitlich belastet. DGB-Index Gute Arbeit 2020, Frau aktiv 2021, [Femenino, esencial y con impacto en la salud. Índice de Buen Trabajo de la Confederación Alemana de Sindicatos 2020], editado por ver.di, la zona del Rin-Neckar, p. 7.

^{7.} Öchsner, Thomas: "Sozialer Zündstoff. Bericht der Bundesregierung (Armuts- und Reichtumsbericht)" [Detonante social. Informe del gobierno nacional (informe sobre pobreza y riqueza)], en: Süddeutsche Zeitung, consultado el 5 de marzo de 2021 (edición online).

ción con los trabajos tradicionalmente masculinos (por ejemplo, técnicos). El 25 por ciento de lxs trabajadorxs de esos sectores son migrantes⁸. Acá aparece el tema de la interseccionalidad, es decir, el entrelazamiento de diferentes formas de opresión.

Este tema es central, también, para Nalan Erol, a quien conocí hace aproximadamente 15 años en el consejo de mujeres del distrito del Rin-Neckar de ver.di, una luchadora inteligente y comprometida. La entrevisté sobre el tema "feminismo y sindicatos". Al igual que su compañera Birgül Bahadir, era de la asociación de mujeres Göçmen Kadınlar Birlili. Ambas opinaban que ver.di es un sindicato importante para ellas porque hay muchas mujeres migrantes trabajando en el sector de servicios precarizado. Necesitan comités de empresa y convenios colectivos, necesitan un sindicato. Hoy, Nalan Erol es consejera comunitaria de la fracción LI.PART.Tle, una alianza parlamentaria en Mannheim entre los partidos DIE LINKE, Die PARTEI [El Partido] y el Tierschutzpartei [Partido por la Protección de los Animales], y se solidariza con lxs trabajadorxs que trabajan en condiciones precarias. Ella misma trabaja a tiempo completo en una pequeña empresa en el sector de la salud. Describe qué es lo que hace que la solidaridad en su empresa sea difícil: diferentes culturas, lenguas, creencias. Diferencias también en los salarios: igual remuneración por igual tarea no es solo una cuestión entre varones y mujeres, sino también entre mujeres. ¿Por qué me pagan más por el mismo trabajo por estar desde hace 15 años en la empresa? Para Nalan Erol, es crucial ser conscientes de que "no vamos a cambiar las cosas solo con el "Ego" [reglamentación de las escalas salariales] y nuestros problemas individuales. Tenemos que organizarnos colectivamente, por ejemplo, en sindicatos, en asociaciones, estar para lxs otrxs, entendernos y, lo que es muy importante, estar unidxs. Esa es la clave, porque solo en la unión podremos lograr algo". Nalan, que vive con su marido y su hijx, en su escaso tiempo libre apoya a lxs trabajadorxs de Mannheim que están en huelga.

Se unen al enfrentar colectivamente el conflicto. En las sociedades de servicios tercerizadas de los hospitales trabajan muchas migrantes. Allí crece el resentimiento por el dumping salarial en los sectores de cocina, lavandería, limpieza, desinfección, cafetería (muchas veces llamada "casino"). Obviamente sabemos que esto se debe al traspaso de los hospitales del ámbito del servicio público al mercado, a la falta de presupuesto para los hospitales, pero eso no puede impedirles luchar por su existencia a las asalariadas de las sociedades de servicio tercerizadas. El casino cerrado por el coronavirus, ¿entonces jornada reducida para el personal? ¿Cómo quieren que paguen sus alquileres?

"¿El señor ministro de salud sabe que las habitaciones de lxs pacientes con coronavirus tienen que limpiarse varias veces al día? ¿Hay un extra para eso? Por supuesto que no. No lo valemos. Otra vez soy una persona de segunda. La dignidad humana es intangible, pero se pisotea la dignidad de muchas personas que trabajan en los hospitales. Señor Spahn [el entonces Ministro de Salud], usted dijo que al final vamos a tener que perdonar muchas cosas. Me da curiosidad si me va a pedir perdón a mí.", dice Arzu Tutay que trabaja en una de estas sociedades de servicios.9

Escuchamos una y otra vez: "la crisis muestra con lupa los problemas existentes". La atención de lxs pacientxs solo puede funcionar si todos tiran de la misma cuerda. Médicxs, enfermerxs, logística, cocina, administración, seguridad... si falta una especialidad, todo el hospital deja de funcionar. Todo es igualmente decisivo, pero no todxs tienen el mismo convenio colectivo. Es un problema desde hace tiempo, pero en tiempos de pandemia duele especialmente que una parte del personal no tenga un convenio colectivo. Todxs tiramos con la misma cuerda, pero no somos tratadxs de la misma manera. Bajo la lupa se ve con claridad: tercerizar a la gente en sociedades de servicio es una bosta, en todos lados, no solo en los mataderos", subraya también la colega Guissy Ciantia¹⁰. Arzu Tutay y Guissy Ciantia trabajan en "Management Dienstleistungen", la sociedad de servicios tercerizada de la Clínica Universitaria de Mannheim (KMD), que en términos legales es un hospital comunal. Ahí rige el convenio colectivo para el sector público. En la KMD, en cambio, se aplica el convenio del personal de limpieza de edificios, lo que implica una remuneración aproximadamente un cuarenta por ciento menor¹¹. La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) y ver.di respaldaron a lxs trabajadorxs en el reclamo de que se implemente el convenio para el sector público también en la sociedad de servicios. Esta lucha se llevó a cabo ya hace doce años en la KSG, la sociedad de servicios de la Clínica Universitaria de Heidelberg. También en este caso se trataba de reincorporar la sociedad de servicios a la sociedad matriz, dado que la desigualdad salarial entre lxs trabajadorxs de ambas empresas es enorme. Lamentablemente, no se alcanzó esa meta, pero el conflicto generó una experiencia sostenida de intereses comunes y capacidad de implementar las reivindicaciones que se puede ver en las asambleas de la empresa y en el trabajo del comité de la empresa. Y se acumularon experiencias de lucha sobre las cuales siempre se puede seguir construyendo. Por último, lxs trabajadorxs de la SGN, la sociedad de servicios del Centro de Psiquiatría de Nordbaden en Wiesloch [en la zona Rin-Neckar], con las mismas reivindicaciones, obtuvieron al menos un espectacular triunfo parcial con aumentos

^{8.} En el sector de limpieza: 44,4 %, en el cuidado de personas mayores: 36,6 %, en los negocios de venta de comida: 25,7 %. Véase el panel de SOEP, 2018, citado por: Frau aktiv 2021, p. 13.

^{9.} Véase op. cit. p. 15

^{10.} ídem.

^{11.} Frau aktiv 2020, p. 7.

de sueldo retroactivos de entre 10% y 15%. Ahora, todos los aumentos del convenio colectivo de los estados federados rigen también para la sociedad de servicios. Para lograr eso, llevaron a cabo una jornada completa de paro y reaccionaron con diversas acciones más pequeñas a las reiteradas amenazas de la gerencia. Buscaron apoyo entre lxs diputadxs del parlamento del estado federado y finalmente también en el Consejo de Supervisión. Todxs exigen la reincorporación a la sociedad matriz. El tema está instalado: una empresa, un convenio colectivo, un sindicato. Esta exigencia no es nueva, pero sigue siendo muy actual.¹²

¿Por qué escribo sobre esto en un artículo sobre feminismo y sindicatos? Porque las mujeres de estas empresas superaron la competencia entre sí y entendieron que son más fuertes juntas. Suena muy sencillo, pero es la base que tienen en común el feminismo y los sindicatos. Al menos cuando unx no entiende el feminismo solo como igualdad de oportunidades. La lucha por el pan y las rosas surge de la superación de la competencia, de la experiencia de la fuerza conjunta. Las estructuras autoritarias, patriarcales y capitalistas constituyen una unidad, y las compañeras luchan contra la totalidad de esas estructuras.

Hay herramientas en la negociación paritaria, la empresa y el comité de personal para enfrentar la discriminación y la violencia de los hombres hacia las mujeres, al igual que la violencia racista en el trabajo. Existe la herramienta del cupo en contra de las desigualdades en la toma de decisiones. Y en contra de la explotación específica de las mujeres en el área de la reproducción, los sindicatos tenemos la posibilidad de exigir una reducción de la jornada. La reducción de la jornada es una exigencia que se

renueva, por ejemplo, en la industria metalúrgica, en el marco de la reestructuración socioecológica de nuestra sociedad, que ya es inevitable por razones existenciales. IG Metall reclama una semana de cuatro días; por los menos sus bases se pronunciaron en ese sentido¹³. ¿Pero no sería mejor exigir la jornada de cuatro horas, un máximo de cinco días por semana? Porque solo de esa manera el sector de la reproducción se va a poder transformar de modo tal que los hombres y las mujeres puedan participar con igualdad de derechos en el trabajo reproductivo. En tiempos de una conversión urgente y necesaria de miles de puestos de trabajos, el readiestramiento profesional y la capacitación van a ser cada vez más importantes. Si dejamos ese giro de 180 grados en manos del capital, vamos a seguir reforzando los comportamientos patriarcales y racistas; si, en cambio, queremos tomar el futuro en nuestras propias manos, un futuro democrático, igualitario, humano, entonces tenemos que exigir con urgencia la jornada de cuatro horas.

Agradezco a mis interlocutoras: Anna Barbara Dell (redactora de Frau aktiv, la revista del Consejo Femenino Distrital de ver.di en la región de Rin-Neckar), Nalan Elon (ex miembro de ese consejo), Regina Glockmann (presidenta del Consejo de Personal de la Clínica Universitaria de Heidelberg y presidenta del área especializada en salud de ver.di en Baden-Wurtemberg), Silke Hansen (secretaria regional del área especializada en salud de ver.di en Baden-Wurtemberg), el secretario general del distrito Jürgen Lippl (ver.di Rin-Neckar), y una colega que prefiere no ser nombrada, pero que le dio un impulso importante a este texto con su observación de que "El sindicato logró un gran avance con este concepto [work-life-balance]".



^{12.} Frau aktiv 2021, p. 16.

^{13.} Krull, Stephan: "Eine Wende in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik?" [¿Un cambio en la política laboral de los sindicatos?], en: Express 1/2021, p. 1.



Los movimientos feministas se han convertido en los últimos años en una fuerza transnacional fuerte y diversa que desafía tanto al populismo de derechas como al neoliberalismo autoritario. Coordinan las acciones y las huelgas del 8 de marzo y crean canales para los intercambios continuos a través de las fronteras nacionales, que también sobreviven a la pandemia. El Programa Feminismo Global de la Fundación Rosa Luxemburgo presenta regularmente los impulsos, debates y desarrollos feministas actuales de todo el mundo en un boletín informativo en inglés.

Haga clic aquí para inscribirse: www.rosalux.de/feminismos-internacionalistas

Esta publicación fue apoyada por la Fundación Rosa Luxemburgo con fondos del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ). El contenido de la publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no refleja necesariamente posiciones de la FRL. Editado por la Fundación Rosa Luxemburgo Santiago del Estero 1148, 1075. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina Equipo editorial: Yanira Wolf, Alex Wischnewski Traducción al español: Lisa Buhl y Sofía Ruiz Diseño: re:ny Adapción del diseño en español: Fabrica Palmera Responsable legal: Alex Wischnewski

El paro feminista a escala global abarca el trabajo remunerado y no remunerado de mujeres y personas queer y pone en debate en qué medida ambos tipos de trabajo son interdependientes. En el paro feminista se unen así dos ámbitos que se suelen pensar y organizar por separado. Por eso mismo, hacer un paro feminista encierra un enorme potencial, pero también tensiones. ¿Qué diferencias existen en los abordajes, las lógicas y las culturas de movimientos y sindicatos? ¿Cómo pueden desarrollarse las alianzas para lxs activistas? Una experiencia concreta en Alemania aporta algunas pistas. En 2019, impulsado por el proceso de organización de la primera huelga feminista hace 25 años en el país, sindicalistas, trabajadorxs y feministas autónomos confluyeron en el paro de la Clínica Universitaria de Jena, una ciudad de 100.000 habitantes en el Este de Alemania. Documentamos aquí sus aprendizajes respectivos a través de entrevistas para reflexionar sobre los logros y las tensiones que supone el diálogo entre los feminismos y el mundo del trabajo organizado a la hora de organizar la huelga.