

# ∫ conessioniprecaire entrevista a "M"

## Italia: obreras en lucha

Este material recoge dos entrevistas realizadas por ∫ conessioniprecaire.org, una en mayo y otra en noviembre de 2020, a "M", obrera del sector multiservicios en Italia y activista feminista de *Ni una menos*. Algunos párrafos de la traducción difieren bastante del texto original en partes difíciles de entender sin conocer mecanismos específicos de la legislación laboral italiana que "M" no cita explícitamente, pero en esos casos hemos reproducido también el texto original italiano, pidiendo perdón por los errores que hayamos podido cometer en nuestra reinterpretación.

### **I.- Mayo 2020: las luchas de las obreras y la huelga feminista en tiempos de pandemia**

*P.- Hola, Maddy, para empezar: ¿en qué trabajas?*

Trabajo para una empresa multiservicio en la región de Las Marcas (Italia), que emplea a 1800 personas. Es una gran empresa, totalmente privada, pero que se beneficia de contrataciones públicas, lo que se ha mostrado muy problemático durante la pandemia, porque la gestión público-privada ha causado muchas dificultades, con una gestión muy descuidada pese a recibir fondos públicos. Las empresas obtuvieron el dinero, pero se trabajó sin ningún dispositivo de seguridad. Esto se reflejó en las cifras de mortalidad y de personas enfermas: en muchas áreas, como Pésaro o incluso Macerata, hubo muchas infecciones por Covid-19, con una edad media inferior a la habitual porque enfermaron quienes trabajaron. Quienes contrajeron el coronavirus estaban en el puesto de trabajo, que era precisamente donde faltaba seguridad. La empresa se embolsó el dinero, pero no lo utilizó para la seguridad de los trabajadores, ni siquiera aquellas partes destinadas a las labores de *sanificación* (nt1).

P.- ¿Entonces tú trabajas en el sector de la sanificación?

R.- No, yo no. Ese sector ha nacido ahora, con el Coronavirus: ese es el arte de readaptarse cuando les resulta conveniente. De hecho, el Decreto del Presidente del Consejo de Ministros (DPCM a partir de ahora) de 26 de abril prevé complementos y desgravaciones fiscales para ese sector. Desde hace dos meses, hospitales, oficinas, empresas y otros espacios se están sanificando a una velocidad vertiginosa: imagínense cuánto dinero están ganando las empresas de "sanificación" pagando salarios de alrededor de 5 euros por hora. La producción está inmersa en un ciclo de explotación bestial. En este festival en que han convertido la sanificación, las trabajadoras se llevan en total cinco euros por hora, e incluso tres euros en regiones como Piamonte. Las compañeras de mi sector, el sector multiservicios, que trabajaban en el hospital también hacían dos o tres turnos, desde la mañana hasta la noche, con una mayor compresión salarial porque no se reconocía el trabajo extra realizado para la sanificación. La sanificación es un trabajo adicional muy pesado y ciertamente no puede hacerse con camiseta de manga corta y guantes desechables, ni respirando hipoclorito de sodio durante seis horas.

P.- ¿Entonces, qué produce la empresa donde trabajas?

R.- La empresa en la que trabajo es subcontratista y tiene la certificación *made in Italy*. Durante la pandemia se batieron records en la compra de marcas de lujo. Lo que también es absurdo, porque la pandemia nació de un problema ambiental y sin embargo no sólo se favoreció la explotación de la mano de obra (femenina, porque el textil es un sector totalmente femenino), sino también la del medio ambiente. Sabemos muy bien que el *made in Italy* no se hace en Italia: son entramados empresariales que parten de Asia para la obtención de los tejidos, luego llegan a Rumanía y Moldavia para pasar después a Latinoamérica en busca de los últimos aca-

bados y sólo al final llegan a Italia, formando una verdadera cadena transnacional. Por eso las huelgas transnacionales son tan importantes, porque la cadena productiva es global.

P.- Durante la pandemia has intervenido varias veces en redes sociales y a través de Ni una menos para denunciar cómo se han reorganizado las condiciones laborales, pero sobre todo para señalar que se trata de un trabajo realizado principalmente por mujeres, en muchos casos migrantes. ¿Cómo afecta a las condiciones laborales esta posición específica, determinada por el entrelazamiento de la división sexual del trabajo y el racismo institucional?

R.- Siempre estamos hablando de un mercado global, como dije antes. Debemos pensar que la mitad de nuestro sector manufacturero está compuesta por mujeres y por subjetividades migrantes. La clase trabajadora no es blanca. Estoy en una fábrica en la que están representados cuatro continentes. La clase obrera es mestiza y se dan todas las condiciones para la explotación del trabajo bajando los salarios y buscando que nos enfrentemos entre nosotras. Esto no sucedió durante las huelgas porque la salud nos afecta vengas de donde vengas, Asia, América Latina o África. Y este fue el punto focal en torno al cual todas las mujeres se movilizaron juntas. Muchas trabajadoras tienen un contrato vinculado al permiso de residencia, si tengo un trabajo puedo quedarme en Italia, de lo contrario me convierto en clandestina: todavía tenemos una ley de mierda. En consecuencia, cuando vienes de África, Asia u otros lugares, te ves obligada a ceder, no puedes librar la misma lucha: no todos tenemos el mismo poder, no todas tenemos la misma posibilidad de negociación. Pero no hemos cedido en cuanto a la salud, porque los patrones obtienen ganancias con el sacrificio de nuestra salud, porque sólo se produce para obtener ganancias, no son dos cosas diferentes. Aún nadie me ha presentado a un buen patrón, a pesar de todos los bellos términos que inventan.

*P.- Hablabas de migrantes, de mujeres. ¿Cómo se estructura la lucha cuando interactúan tantos planos, con necesidades y problemas muy diferentes?*

Aquí tenemos una red de migrantes que hemos construido en año y medio, haciendo encuestas, y ha quedado claro cómo el poder siempre está en manos de uno. Por un lado tenemos mujeres segregadas en el hogar, por otro lado mujeres que se ven obligadas a trabajar. En una fábrica donde casi toda la plantilla está formada por mujeres, ¿a quién dejas a cargo de niños y ancianos? Y esta conexión también se hizo evidente gracias al movimiento feminista. De hecho, cuando nos declaramos en huelga dijimos: "si nuestras vidas no valen absolutamente nada, absolutamente cero, vamos a la huelga: produce tú solo". Fue así, pero sigue siendo así: cuando decimos que no podemos respirar y por lo tanto nos olvidamos de todo lo demás, no expresamos sólo una necesidad. Obviamente partimos de una necesidad concreta y física, pero también ejercemos, como fuerza de trabajo contra el capital, una sustracción de trabajo. Una práctica "pequeña" en la que les sustraemos nuestro cuerpo, nuestra cabeza, nuestro ser mujer. Podemos hacer todos los análisis que queramos, pero lo principal es precisamente esa sustracción del trabajo que se nos exige. ¿Qué sucederá? Manejamos un relato que aún no ha puesto suficientemente de relieve el papel central de las mujeres. Se sigue describiendo una clase obrera totalmente masculina, pero no es así, la otra mitad somos nosotras, con nuestra rabia, somos aquellas que no aceptamos hacerle mimos al patrón.

*P.- La huelga feminista tuvo como momento central la reflexión sobre la conexión muy estrecha que hay entre trabajo productivo y trabajo reproductivo. ¿Cómo se hace visible esta conexión dentro y fuera de la fábrica?*

Necesitamos saber que existen diferencias entre mujeres y hombres, no podemos pensar que somos iguales, porque no es cierto, ya que las mujeres, cuando regresan a casa,

todavía tienen que hacer todas las tareas del hogar. Y esta es la lectura feminista, y es necesaria, porque estas son las condiciones en las que nos encontramos. Una compañera murió en BÉrgamo, cogió el Covid en una fábrica de la multinacional Brembo. Continuó trabajando a pesar de las miles de muertes ocurridas. Continuó trabajando porque tenía un bebé sobre sus hombros, estaba embarazada de un segundo y no podía pagar a una niñera ni podía quedarse en casa. Entonces, la lucha es diferente, no es igual para todos y también es diferente entre un trabajador migrante y un trabajador blanco. No todos tenemos el mismo privilegio. ¿Por qué la mujer tarda más en hacer las huelgas y sólo las hace en situaciones límite? Porque ella es la que sabe que tiene que afrontar muchas cosas, y más ahora, ante un nuevo reinicio.

Cuando se habla de la reproducción, no se tiene en cuenta que sólo las mujeres piden los permisos parentales y que las que vienen de otros países no tendrán acceso a permisos y otras prestaciones. Sólo uno de cada diez hombres toma el permiso parental y ni siquiera en ese caso la mujer es eximida del trabajo en el hogar. Desde este punto de vista, por tanto, el permiso parental tiene algo de tomadura de pelo, porque todo sigue cargando sobre las mujeres. ¿Pero a quién se contrata a tiempo completo? A los hombres. Hay muchas empresas que tienen composición mixta y en las que sólo los hombres están contratados a jornada completa.

*P.- Probablemente sea esto precisamente lo que pone de relieve la perspectiva feminista dentro de una lucha: esa capacidad de mostrar diferencias y colocarlas como el momento central para radicalizar la lucha misma. Sin embargo, esta también es la mayor dificultad.*

R.- Es necesario hablar de la asunción del privilegio del hombre, también como trabajador. En la fábrica puedes luchar como quieras, pero si luego, cuando llegas a casa, sólo se hace cargo de ella la mujer, entonces esa lucha está un tanto mutilada. De

hecho, esta consideración también surgió de las reflexiones que hicimos entre nosotras cuando a partir del 10 de marzo comenzamos nuestras protestas, que surgieron a partir de las mujeres que decían "tengo hijos en casa con enseñanza online y no sé cómo hacerlo: tengo que levantarme a las 5 de la mañana, intentar descargar el programa, ver si hay conexión, ver si funciona la lección del día, ponerme de acuerdo con una amiga...". Estamos hablando de mujeres que salen de la fábrica a las 5 de la tarde y que aún tienen por delante al menos tres o cuatro horas de curre en casa. Por eso es importante partir del discurso feminista, y eso se ha visto incluso cuando hacemos huelga: el feminismo ha golpeado exactamente sobre estas conexiones en los últimos cuatro años de huelgas. Las mujeres decidieron ir a la huelga el 8 de marzo porque era la fecha en la que se reconocían a sí mismas, no sólo como mujeres y como subjetividad, sino también porque todas estas luchas se entrelazaban con el rechazo a los abusos y la explotación que tan bien conocemos.

*P.- La fase 2 supuso la reapertura de las fábricas y la reanudación de todo el trabajo productivo. ¿Cómo vivieron las trabajadoras el regreso a la fábrica? ¿Cuáles son las condiciones de seguridad y qué implica esta reorganización del trabajo para las mujeres trabajadoras?*

R.- Aunque de forma escalonada, seguimos trabajando durante toda la cuarentena. Desde el 4 de mayo todas hemos vuelto a trabajar. El escalonamiento es un truco porque en realidad el trabajador nunca deja de trabajar, entra escalonado, pero luego nunca para. El metro de distancia queda anulado. Estamos hablando de fábricas que tienen 350, 500 trabajadores, algunas incluso 1000, y están construidas con el máximo ahorro de espacio, así que no es posible mantener un metro de distancia en su interior. En las líneas de montaje la distancia de 15 cm ha pasado a ser de un metro. Cada movimiento produce una anulación de la distancia, pero puedes producir porque

sigues el protocolo. Los descansos siguen siendo siete minutos cada tres horas, ni siquiera da tiempo para ir al baño, y no te digo ya cuando tienes la regla. Además, de esta forma te ves obligada a hacer dos fases de producción pero duplicando las operaciones: la fatiga física y mental es inimaginable. Todo esto con las mascarillas puestas. El viernes trabajé con 32°, en un establecimiento con puertas antipánico, por lo tanto cerradas, con extractores de aire, claro, pero que arrojan el mismo aire que antes respirabas, lo que no es muy sano.

Por eso pedimos una reducción de horas de trabajo y de ciclos productivos. Hasta el 14 de agosto trabajamos todas. Me dijeron: "en Finlandia también lo hacen". Pero ahí estaban a 17°. Entre otras cosas, en algunos lugares del norte de Europa existe la posibilidad de que los trabajadores elijan un plan de trabajo. Aquí no: el plan lo decide la empresa. Puede bajar los volúmenes de producción, pero luego obligan a recuperarlos: tenemos tres sábados de trabajo seguidos cada mes. ¡A la mierda la reducción de la productividad! ¡Y luego me hablan de los 400 euros de la renta de emergencia! Creo que debemos tener claro que la emergencia no se produce ahora, sentiremos todo su peso en otoño. ¡Por eso ahora es importante pedir más!

Hay que reivindicar la subida de los sueldos; yo, que trabajo vía una contrata, gano 5 euros netos la hora, pero mis compañeros que están contratados directamente ganan 8 euros la hora, que no es mucho más. ¡Tenemos que reivindicar el aumento ahora! No entiendo los titubeos de las plataformas sindicales ante estas condiciones laborales, el trabajo tal y como es ahora se sostiene sobre un sistema de explotación. No se puede dar vueltas a cada detalle mientras se habla de metros de distancia mientras yo cobro cinco euros por ahora. ¡Quiero más salario ahora, no mañana! De lo contrario, sigue el mismo sistema y nada cambia.

Entre otras cosas, en mi ámbito laboral sufrimos una enorme precariedad de dere-

chos y si me niego a trabajar ponen a otra persona, que quizás sea más explotable que yo, porque es migrante con permiso de residencia y no puede negarse. Y también es absurdo asombrarse y preguntarse por qué no pelean junto a nosotras. No se pueden negar porque se lo imponen las condiciones en que están: mientras estábamos en casa durante la pandemia, utilizaron a trabajadores temporales.

*P.- En estos dos meses de confinamiento, como obreras y obreros también habéis luchado, organizado prácticas de sabotaje, hecho huelga. ¿Puedes contarnos un poco más sobre esto y sobre cómo la composición específica del trabajo y el hecho de ser mujeres y migrantes se convirtió en un activo para la organización?*

Las luchas que organizamos fueron en su mayoría escalonadas y coordinadas en WhatsApp y Telegram para hacer huelgas por sorpresa. Estas luchas nacían espontáneamente, cuando no llegaban los dispositivos de seguridad, cuando crecía el número de muertos. En cierto momento, a partir de lo que estaba pasando, nos organizamos. Dentro de la fábrica se mantuvo un perfil bajo: "no pasa nada, la mascarilla es opcional, lávate las manos", como si con lavarte las manos cada dos por tres solucionara algo. Entonces dijimos basta y empezamos a organizarnos. Habíamos pensado en formas de protesta que mostraran que para nosotras la salud era un asunto central, y fuimos a la huelga a partir de ahí. Entrábamos al trabajo de forma escalonada, separadas, para demostrar que para nosotras la seguridad era lo principal, pero no en los términos que ellos querían.

La gestión de las luchas fue completamente autónoma. En este momento se produce evidentemente una situación de punto muerto entre Confindustria y los sindicatos, que habían aceptado una gestión absurda y se sentaron a negociar entre el 10 y el 24 de marzo, sólo para poder estar en una mesa de negociación, cuando los sindicatos no deberían haberlo aceptado porque sólo llevaba a compartir migajas de pan con el

patrón. No estuvimos de acuerdo, así que salíamos de forma escalonada, provocábamos interrupciones y hubo mucha colaboración y coordinación entre los trabajadores y entre las distintas fábricas. Hubo muchas formas de lucha, con mucha creatividad, cada una diferente, pero les dimos a los jefes un buen cabezazo, cara a cara. Hoy estamos desplegando muchas formas de lucha y todas hemos participado, unas más activamente, otras de forma más simbólica. Sabemos que no todo el mundo puede actuar, pero hay formas alternativas, no queríamos poner en riesgo a nadie y que no todo el mundo tiene las mismas posibilidades de luchar.

Este razonamiento también ha sido posible gracias a *Ni una menos*, que en los últimos años ha sido un movimiento anticipatorio. Por ejemplo, si alguien se ponía un brazalete sabías que esa persona estaba contigo aunque no pudiera ir a la huelga.

Mi empresa trabaja prácticamente a destajo: cuantas más piezas haces, más bonificaciones de productividad te dan. De esta forma quieren incrementar la competitividad entre las trabajadoras, pero en esta fase estábamos todas del mismo lado, nos unían la salud y las reivindicaciones primarias.

*P.- ¿Qué indicaciones se pueden sacar de tu experiencia con respecto a la iniciativa feminista?*

R.- El movimiento feminista anticipó la relevancia de la huelga. Creo que el movimiento feminista debe seguir siendo el megáfono de las luchas dentro de las fábricas y de todas las que estamos trabajando. Esto significa dar voz a las condiciones laborales: trabajamos al menos 8 horas al día, por lo tanto el trabajo debe ser central en la lucha feminista. Creo que la partida aún no ha terminado, está totalmente abierta: ha pasado el 8 de marzo, pero ahora, en agosto y luego en octubre, habrá muchas trabajadoras en empleos muy duros y en condiciones cada vez peores... pensemos sólo en el calor del verano y en qué significa eso en esta situación.

Tenemos que pensar en cómo proyectarnos

hacia el futuro, pero partiendo del hoy, de lo que está pasando ahora. Esto significa pensar estos temas como centrales y no dejarlos en manos de otros, que ya los están abordando desde sus propios intereses, porque nosotras siempre hemos estado implicadas en ellos y nuestra mirada siempre ha sido anticipadora.

**I.- Noviembre 2020: los retos de una huelga imprescindible: patriarcado, racismo y explotación en el sector multiservicios**

*P.- El convenio nacional del sector multiservicios no se renueva desde hace siete años, por lo que se puso en huelga el viernes 13 de noviembre. ¿Cuál fue la participación y composición de la huelga?*

R.- En primer lugar, hay que considerar que la modalidad de huelga era diferente a las del pasado: tal y como se define el concepto de "trabajadores esenciales" se entiende que quienes realizan actividades fundamentales no pueden dejar de prestar el servicio porque es esencial para la protección y la salud. El último DPCM afecta efectivamente al derecho de huelga. Ser *esencial* se convierte en una trampa, no es casualidad que ese término fuera sugerido por Confindustria ya para el primer DPCM de marzo, convirtiéndole en una soga al cuello. Por eso, en muchos lugares de trabajo no fue posible convocar una huelga de 8 horas, dado que las tareas de sanificación lo imposibilitaron y la huelga tuvo que ser fragmentada. Sin embargo, la participación fue muy alta: 80% en empresas y 100% en las residencias sanitarias asistenciales públicas y privadas. La huelga fue convocada para la renovación del convenio nacional, que apesta y necesitaría ser reescrito comenzando por ejemplo con la supresión del organismo bilateral.

*P.- El 70% del sector son mujeres, la mayoría migrantes. Dentro de la plataforma sindical nunca se hace referencia a ello. ¿Qué consecuencias tiene en la lucha esta indiferencia hacia las condiciones en las que trabajan las mujeres?*

R.- Cuando se trata de luchas y huelgas todo se diluye en una terminología neutra, pero como feministas sabemos que nada es neutral y que cuando colocas algo en una posición neutra lo que haces es invisibilizarlo. No hablar explícitamente de algunas condiciones significa no considerar las asimetrías de poder y dominación ligadas a la raza y el género. Hablamos de las luchas de clases de trabajadores de la sanificación u otros sectores, pero si no se habla explícitamente de mujeres o migrantes significa que no se ven diferencias que también afectan a las posibilidades de lucha. Como blanca, puedo hacer huelga más fácilmente, tengo una ventaja en el propio ámbito de la población explotada. Si eres migrante o negra, tu posición es más difícil. Escribir reivindicaciones sin tener esto en cuenta favorece al empleador. La violencia patronal utiliza estas diferencias para marcar e impedir las alianzas entre trabajadoras.

Las mujeres no blancas a menudo tienen que aceptar cualquier condición de trabajo en el sector multiservicio y por eso son manipuladas. Las luchas no son todas iguales y no todas somos iguales en el lugar de trabajo. Existe una diferencia entre trabajadoras y trabajadores. Una plataforma que generaliza la totalidad de las reivindicaciones pone de relieve un problema de todos los sindicatos, que al actuar así ignoran las orientaciones que realmente sigue el sistema patronal. Omitir las condiciones específicas es problemático. La participación en la huelga fue del 80%, pero, por ejemplo, las mujeres migrantes y no blancas prefirieron hacer un paro de dos horas, no porque fueran menos combativas sino porque son más chantajeables.

Las condiciones salariales siempre están ligadas a las condiciones materiales de clase y raza, y esto también se evidencia en la forma en que seleccionan al personal en el sector multiservicios: eligen mujeres solteras, mayores de 40 años, migrantes y de origen extranjero. No esperaban que hiciéramos huelga, pero debemos saber que

hacerlo no es posible para todas y debemos reconocer el esfuerzo que implica hacerla. La huelga feminista de los últimos cinco años ha enseñado mucho en este sentido y esta visión debe ser asumida por todos los sindicatos.

*P.- ¿Cuál es la relación de las trabajadoras de tu sector con el sindicato?*

Hasta marzo, en toda Italia las afiliadas eran un 20%, ninguna donde yo trabajo; tras el DPCM de marzo ha habido un aumento considerable... Sigo mencionando los DPCM porque al leerlos se podría reescribir toda la historia de clase que tuvo lugar en los últimos 7 meses. En una cláusula se afirmaba que las empresas que tienen trabajadores positivos de Covid no tienen ninguna responsabilidad legal hacia ellos. En ese momento, la presencia de los sindicatos se volvió muy importante. Podemos ver cómo las mujeres sindicalizadas son en su mayoría blancas e italianas, pero en mi sector son mayoría las mujeres con permiso de residencia y que no son miembros de los sindicatos porque tienen miedo a perder sus trabajos. Además, a menudo son las mujeres migrantes las que son llamadas a ocupar nuestro lugar mientras hacemos huelga, se las utiliza como amortiguadores... Este es un desafío que deben enfrentar todos los sindicatos: proteger a las mujeres migrantes. Dada la baja empleabilidad de las mujeres en general y más en particular la de aquellas con permiso de residencia que se ven obligadas a aceptar trabajos bestiales, los empleadores les cambian de turno más repentinamente. Otro aspecto a tomar en cuenta es la lucha en lugares donde todavía no hay sindicatos: nosotras, antes de la pandemia, no estábamos afiliadas, y solicitar la cobertura sindical es difícil cuando aún no hay sindicatos organizados en la fábrica, y muchas veces no te la dan si hay pocos carnés del sindicato en ella. Sin embargo, por el contrario, se debería pensar en proteger a las personas. Pienso que la lucha en las empresas de multiservicios también es fundamental para el movimiento feminista.

*P.- Esta huelga tuvo lugar durante un segundo confinamiento, coincidente con el cierre de las escuelas. ¿Cómo logran las trabajadoras participar en la lucha en estas condiciones?*

R.- Precisamente por el confinamiento creo que una reflexión sobre el trabajo debería tener un papel central en este momento para el movimiento feminista. El viernes habíamos navegado por el Covid a toda vela: 20 personas en cuarentena y 8 casos positivos en los talleres. Te imaginas a una mujer con permiso de residencia volcada a trabajar en esta situación, es absurdo: no tiene a nadie, está sola. Y aún más absurdo es que a ninguna de nosotras se nos ha hecho un test-Covid, somos el único sector en el que no se hacen. Yo tuve que hacérmelo de forma privada, gastando 75 euros, ¿de dónde los sacaría una mujer migrante?

El tema de la salud está íntimamente ligado al del trabajo y debemos tenerlo en cuenta. Los hilos que vinculan raza, género y clase reaparecen una y otra vez. Las mujeres están soportando todo el peso de la pandemia, pero están sometidas a una cuestión de clase dada la continua presión patronal y dada la presión para su retorno al hogar doméstico, aunque al mismo tiempo se le requiere producción y, por lo tanto, el sometimiento de las mujeres en su rol. Estas conexiones son continuamente replanteadas por el sistema patriarcal.

*P.- Hace unos meses publicamos una entrevista tuya [parte I de este artículo] en la que denunciabas las condiciones laborales del sector en el que trabajas, y en ella hablabas de las posibilidades de lucha de las trabajadoras y los trabajadores abiertas por la pandemia. ¿Cómo han cambiado las condiciones laborales en los meses posteriores al confinamiento? ¿Cómo ha influido en la reorganización del trabajo el hecho de ser mujeres y migrantes?*

R.- Sí, lo que dijimos hace unos meses ha ocurrido realmente. Miro el mundo y la sociedad desde la fábrica, no he estudiado, pero leyendo los textos de algunas com-

pañeras feministas automáticamente llevo a cabo una reelaboración desde el lugar de trabajo. En este período se vislumbraron posibles conexiones de luchas que pueden entrelazarse y tienen gran potencial... Sin embargo, también veo los límites, aún no se produce la explosión. Lo que el feminismo puede hacer ahora es una lectura compleja de la realidad. Las fábricas son como un manual de sociología al aire libre y también es interesante ver cómo se forman los recursos humanos de las empresas, porque ya tienen la preparación para afrontar estos conflictos, una preparación que muchas veces nosotras no tenemos, aunque tenemos el instinto de nuestro lado.

Como dije antes, las condiciones de la huelga para una trabajadora son diferentes a las de un compañero de trabajo. Los trabajadores varones de mi industria tienen la suerte de poder hacer huelga durante ocho horas. Bueno, la esposa en casa ya lo ha preparado todo: planchado, cocinado, limpiado, cuidado de los niños...; la mujer, en cambio, si tiene que hacer esas cuatro horas de huelga luchando contra el doble de trabajo será culpabilizada, incluso por los sindicatos. Creo que es importante no culpar a las mujeres porque hagan la compra mientras están en huelga: hay que reconocer el nudo problemático que las encierra en un rol de género contra el que hay que luchar continuamente. Nunca se reconoce el doble trabajo de las mujeres, el remunerado y el no remunerado. Es lógico que las mujeres no puedan quedarse paradas ahí en pie ondeando banderas si además tienen que gestionar la vida de toda una familia cuyo cuidado pesa sobre ellas.

*P.- ¿Cómo funciona el "banco de horas" y el sistema de turnos que caracteriza a este sector? ¿Cómo afecta a la vida de las trabajadoras y cómo utilizan los empleadores estas formas de "flexibilidad"?*

El banco de horas sería una especie de trabajo a tiempo parcial mixto. En multiservicios el contrato es de 65/70 horas al mes y está cerrado, lo que significa que sólo te pagan por esas horas. Las horas trabajadas,

sin embargo, son siempre más y se incluyen en las especificaciones extras sobre las horas de más requeridas por la empresa, incluidas las dedicadas a la sanificación. Se deberían pagar a mayor salario, porque son horas extras, pero en cambio se "congelan" y se computan según las necesidades de la empresa, por ejemplo durante las paradas de la producción. De este modo las amortizan y las pagan a precio normal, no como horas extras.

En el sector de multiservicios este sistema es muy devastador: siempre hay más horas por hacer, especialmente en este período en el que hay que proceder a la sanificación. Además, estas horas "congeladas" también las utilizan cuando estás en cuarentena, en lugar de recurrir al Fondo de Complemento Salarial. Algunas empresas han optado por no recurrir a las prestaciones de la Caja de integración de ganancias [similares a los ERTES en España] hasta que se hayan agotado todas esas horas, lo que les supone un ahorro en cuanto a mano de obra.

*P.- ¿Los subsidios previstos por el gobierno durante estos meses, como el bonus babysitter o "bono-niñera", han mejorado efectivamente la vida de las mujeres y de las trabajadoras migrantes?*

---los dos párrafos que siguen son, más que traducciones, reconstrucciones muy libres del texto original, pero en las notas nt2 y nt3 se reproduce éste---

El bono-niñera, en realidad, consiste en que el Estado-patrón, en determinadas condiciones y hasta el 31 de diciembre de 2020, asume pagar, para una familia, a una niñera de manera ocasional y deslaboralizada, y por tiempo limitado, por medio de bonos de valor nominal igual a diez euros, correspondientes a una hora de trabajo, hasta un máximo total de 60 bonos (600 euros nominales), aunque realmente el Estado sólo paga a la persona prestataria del servicio 7,50 euros por bono dado que procede a descontar un 25% por diversas cargas. La burocracia que se crea es tremenda, y sólo está prevista una cobertura por accidentes de trabajo muy similar a la de los viejos



"bonus voucher" utilizados en Italia para deslaborizar trabajos ocasionales para empresas o particulares (nt2).

Estoy absolutamente en contra del bononiñera porque pone en circulación un sistema de explotación patronal por parte del Estado. Estoy realmente perpleja por el énfasis que se ha puesto en promoverlo: se supone que es una ayuda para mujeres... a costa de explotar a otras mujeres. El Estado se desentiende [de las responsabilidades sociales de cuidados] y explota aún más a las mujeres; de hecho, es una medida patriarcal más. Y da la casualidad de que casi siempre se utiliza a mujeres migrantes. ¿Realmente se deba tratar a las mujeres migrantes como meras "suplentes"?

Una mujer no puede vivir con 500 euros al mes. Pero ahora nos encontramos con una trabajadora del sector multiservicios que cobra 650 euros al mes, a la que, para que pueda seguir trabajando, se "concede" para "contratar" a una niñera o canguro una supuesta prestación de hasta 600 euros en total, de los que ella no recibirá nada y de los que otra mujer, prestadora del servicio, recibirá menos de 500, hasta 450 euros [75% de 600] como máximo (nt3).

¿Es que las mujeres no podemos aspirar a más? ¿Es eso lo que valemos? ¿Es que las mujeres tenemos que ser las más pobres siempre? El bono-niñera significa que para trabajar tienes que explotar a otra mujer. Algunas feministas han apoyado esta medida, reivindicando la necesidad de servicios y la paridad de derechos. ¿Pero a qué precio? Explotando a otras mujeres. Me niego a ello, mi independencia no se escribirá sobre la piel de otras mujeres.

*P.- En los decretos y en la normativa generada en estos tiempos pandémicos se habla de "trabajos esenciales", para lo que toman como referencia los códigos ATECO que clasifican las actividades económicas. Más allá de estas definiciones totalmente marcadas por la influencia de Confindustria, es evidente que estos trabajos esenciales son el resultado de una determinada evaluación patriarcal y racista del*

*trabajo. ¿Cómo es posible, a partir de estas condiciones, dar un impulso a la iniciativa feminista, hacia y más allá del 25 de noviembre, y a la movilización contra la violencia masculina?*

R.- Como dices, la reclasificación de qué actividades son esenciales fue redactada por Confindustria y el propio Bonomi lo admitió cuando habló con los sindicatos, que también son en parte responsables de esta definición. ¿Pero qué es lo esencial? Están las escuelas, el sistema sanitario, los servicios sociales, las empresas multiservicios, las personas que ejercen tareas de cuidado de otras personas, etc. Tipos de empleos en los que la tasa de feminización es altísima. Son las áreas esenciales y está claro que existe un sistema patriarcal. El desafío que debe aceptar el feminismo hacia y más allá del 25 de noviembre es reaccionar ante esta violencia sistémica que constantemente se refiere al instinto maternal y a la actitud cuidadora de las mujeres. Nos lo dijeron a nosotras también, nos repitieron que la "abnegación" era necesaria. A golpe de DPCM han reescrito nuestro biorritmo. Debemos saber que esta violencia que sufrimos en el trabajo en diversas formas se une y añade a la que muchas vivimos en nuestras propias casas, ¿no te haces idea de cuántos casos hay entre mis compañeras! Y todo está conectado, necesitamos conocer y hacer visible esta conexión porque es muy fuerte. No siempre somos fuertes, estamos a punto de reventar, ¡y punto!

Cuando una mujer lucha es porque realmente no aguanta más, el vaso ya ha sido rebosado. Este 25 de noviembre será complejo, pero creo que es importante partir de los lugares en los que nos encontramos y ese es el desafío que también nos plantea la pandemia, necesitamos entender qué luchas son practicables en este momento. Quizás dentro del movimiento feminista ha faltado algo de capacidad para leer los reajustes que los DPCM y la gestión de la situación de emergencia están causando en la vida de las mujeres.

No podemos pasar eso por alto y debemos asumirlo como algo fundamental, y no sólo en las actuales circunstancias. También en el seno de *Ni una menos* debemos tener en cuenta que se arranca empezando con la primera marcha y luego ya se va cambiando a otras. No tenemos que responder punto por punto a los DPCM, sino entender a partir de ellos cuáles son nuestras futuras batallas. Sabemos que los despidos masivos afectarán a las mujeres, que siempre son las primeras en verse afectadas. Y que son las mujeres las que tienen pensiones inferiores a 700 euros. Siempre somos las mujeres las que padecemos las peores condiciones. El 25 de noviembre no es sólo violencia de género, también encara otras formas de violencia, y el trabajo tiene un papel fundamental en esto.

Los de Confindustria, cuando hicimos la huelga, nos definieron como "la sirvienta que se entromete en cómo hacemos nuestras cuentas". Por descontado que nos metemos en "sus" negocios, ¡faltaría más! Nos quieren calladas y sumisas. Pero no nos callamos y ellos se atragantaron cuando todos los periódicos cubrieron nuestra lucha. Y fue muy poderoso porque allí estábamos todas las mujeres, todas. Porque la lucha del sector multiservicios es una lucha de clases, porque somos las últimas, porque sabemos echar cuentas y porque no tenemos ninguna intención de detenernos.

### Notas

(nt1) En ocasiones se identifica el sector de la *sanificazione* con el de la *pulizia* (limpieza), pero, aunque en Italia comparten gremio patronal, en realidad el sector de la *sanificazione* es bastante incipiente y sólo ha tenido un crecimiento considerable al calor de la pandemia; se dirige a eliminar bacterias, virus y otros agentes contaminantes que la limpieza común no logra eliminar. En cierta forma, puede considerarse como el conjunto de acciones globalmente necesarias para mantener sano un espacio, incluyendo o debiendo ir acompañadas de las actividades de limpieza, higienización,

desinfección y mejora de las condiciones ambientales. Hemos optado por traducir ese termino como *sanificación*.

(nt2) Nos hemos permitido no traducir literalmente el texto del párrafo correspondiente en el artículo original, pues sería de difícil comprensión para quienes no conocemos en España el funcionamiento de los "voucher"; más bien hemos procedido a una reinterpretación/ampliación que pueda dar una idea más precisa de aquello de lo que se está hablando. Conscientes de que esto puede ser muy discutible reproducimos aquí el texto original al que sustituye: "Il bonus babysitter è di fatto lo Stato padrone che ti fornisce di una tariffa oraria di quanto 57 centesimi l'ora, la burocrazia che si crea è sconvolgente, ma soprattutto, è prevista una copertura INAIL molto simile a quella dei vecchi voucher".

(nt3) Este párrafo también ha sido modificado, para hacer su contenido más asequible en España. Al igual que en la nota 3, reproducimos su versión original: "Una donna non può campare con 500 euros al mese: da una parte abbiamo una collega della multiservizi che prendere 650 euros, dall'altra un'altra che ne prende 500..."