

Tendencias en derecho sindical y debates sobre la negociación colectiva en el sector público

CONTENIDO

- **WILFREDO SANGUINETI RAYMOND:** La garantía extracontractual del derecho de huelga: una reconstrucción sistemática.
- **JUDITH CARRERAS GARCÍA:** "¿Puede el feminismo ser un revulsivo sindical?".
- **MAURICIO MATOS ZEGARRA Y FIORELLA MANRIQUE VALDIVIA:** Los colegios profesionales en el Perú: una mirada desde la libertad sindical negativa.
- **MARIANELLA LEDESMA NARVÁEZ:** Doctrina y jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre negociación colectiva en el sector público.
- **JUAN JOSÉ MARTÍNEZ ORTIZ:** La negociación colectiva en el sector público: necesidad de regulación equilibrada.
- **CARLOS GUILLERMO MORALES MORANTE:** Problemática de la regulación del contenido económico de la negociación colectiva en el Sector Público: balances y perspectivas.
- **ADOLFO CIUDAD REYNAUD:** Análisis de los proyectos tramitados en el Congreso de la República.
- **ANA CECILIA CRISANTO CASTAÑEDA:** Los modelos de negociación colectiva en el sector público con incidencia presupuestal: su presencia en los proyectos de ley recientes y en el DU N° 014-2020.
- **RAÚL SACO BARRIOS:** Plazo de vigencia de la convención colectiva de trabajo en el sector público.
- **FERNANDO DELGADO SOARES NETTO:** "Peculiaridades de las relaciones laborales en el sector público en el Uruguay".

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- **LUCÍA GUZMÁN ESTRADA:** Riesgos biológicos en el trabajo: fundamentos para plantear una función resarcitoria del Estado.

SEGURIDAD SOCIAL

- **IRENE DEL PILAR ÁLVAREZ DEOSSA:** Sistema Pensional Colombiano: una mirada a la responsabilidad del empleador.

TENDENCIAS: EL COVID-19 Y LAS RELACIONES DE TRABAJO

- **JOSÉ EDUARDO LÓPEZ AHUMADA:** Solidaridad y trabajo protegido desde una perspectiva global: la respuesta social ante la pandemia del coronavirus.
- **MARIO GARMENDIA ARIGÓN:** Navegando la pandemia: notas sobre su impacto laboral y las medidas adoptadas para su contención.
- **LEOPOLDO GAMARRA VÍLCHEZ:** La kenosis peruana puesta en evidencia por el Covid-19.
- **WILLMAN MELÉNDEZ TRIGOSO:** El instituto de la suspensión perfecta de labores en el contexto del Covid-19.

Laborem

N.º 22 / 2020



Revista Laborem

Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Director

Luis Mendoza Legoas

Consejo Editorial

Miguel Canessa Montejo

Ana Cecilia Crisanto Castañeda

Wilfredo Sanguinetti Raymond

Lima, 2020

Laborem es la revista de doctrina laboralista editada por la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Desde 1994, esta publicación ha promovido el debate de asuntos de trabajo desde una perspectiva académica en el campo aplicado y teórico, a nivel nacional e internacional.

En su edición electrónica, la revista alcanza a un número de lectores peruanos y del extranjero, de los ámbitos universitario, gremial, profesional, impulsando el estudio de los asuntos de trabajo a nivel local y comparado. Por ese motivo, la revista respeta el método de citados de las contribuciones originalmente alcanzadas por los autores.

La revista Laborem está alojada en la página de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: www.spdtss.org.pe

EDITORIAL

El número 22 de la revista *Laborem* ve la luz en medio de la crisis originada en una pandemia global que ha conmovido al mundo del trabajo y a las instituciones del Derecho Laboral. No obstante, como escribió hace un tiempo el profesor español Manuel Carlos Palomeque, “la crisis económica es un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo”, por lo que, además de su impacto en las relaciones de trabajo, la verdadera novedad de la crisis que sufrimos actualmente yace en los terribles efectos del COVID-19 en la vida y la salud de las personas que trabajan.

La revista propone, en ese contexto, una temática principal dedicada al Derecho Sindical. En ella, son dos los temas que se presentan. En primer lugar, dos interesantes ensayos sobre temas asaz actuales sobre el fenómeno colectivo: la huelga como manifestación fáctica en su proyección extracontractual en las complejas relaciones empresariales descentralizadas, a cargo de Wilfredo Sanguinetti; y el estudio realizado por Judith Carreras sobre los bastos puntos de conexión entre la plataforma de lucha sindical y la feminista.

A continuación, una serie de artículos presentados a nuestra revista respecto a un tema que ha ocupado un espacio propio en el debate laboral peruano del último lustro: la negociación colectiva en el sector público. Si bien hoy ya se tiene una normativa aprobada sobre el particular, estos artículos se han incluido como testimonio del impulso que la SPDTSS ha dado a la discusión sobre este tema a través de eventos científicos y publicaciones especializadas (esfuerzo que, estamos seguros, tendrá continuidad).

Así, Marianella Ledesma, presidenta del Tribunal Constitucional del Perú, reseña en primer lugar la doctrina y jurisprudencia del alto tribunal sobre el particular. Igualmente, Juan José Martínez Ortiz, presidente ejecutivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, nos ofrece un panorama de la normativa y la jurisprudencia sobre la negociación colectiva en el sector público, aunada a una nutrida

información estadística sobre aspectos importantes del ejercicio de este derecho en los años recientes.

También dentro del mismo eje temático se presentan los trabajos de los profesores Carlos Guillermo Morales, quien ofrece un balance y perspectivas sobre la regulación del contenido económico; Adolfo Ciudad con un análisis sobre los proyectos normativos que se tramitaron en el Congreso de la República; Ana Cecilia Crisanto, quien trata los modelos de negociación colectiva en los proyectos dados y la norma aprobada; y Raúl Saco, quien analiza el plazo de vigencia asignado a los convenios colectivos del sector público. Cabe mencionar que la mayor parte de estos trabajos recogen, con ampliaciones, las ponencias presentadas por los nombrados autores en el conversatorio sobre negociación colectiva en el sector público, que fue coorganizado por nuestra asociación y la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para los Países Andinos en setiembre de 2019.

Cerrando esta sección, el profesor uruguayo Fernando Delgado nos ofrece una visión comparativa de las relaciones laborales el sector público de su país. Esta reflexión es de especial interés para nosotros ya que el propio autor tuvo oportunidad de compartir con la SPDTSS la experiencia del Uruguay en la negociación colectiva en el sector público. Su vinculación con nuestra sociedad y con el estudio de este tema data entonces de varios años ya.

4

En materia de seguridad y salud en el trabajo, presentamos el estudio de Lucía Guzmán Estrada sobre la responsabilidad del Estado frente a la exposición de los trabajadores en centros de salud pública estatal a riesgos biológicos. Se trata, sin ninguna duda, de un tema de acuciante actualidad dada la precaria situación del personal que lucha diariamente frente a la pandemia que nos azota en los centros de salud del Estado.

Posteriormente, desde Colombia, la abogada Irene Álvarez Deossa nos presenta una exposición de las obligaciones patronales en el marco del Derecho Previsional de su país, haciendo recurso de la vasta jurisprudencia existente sobre el particular.

A continuación, nuestra sección de tendencias recoge estudios iniciales al impacto de la crisis sanitaria y económica del COVID-19 en las relaciones de trabajo. Cuatro estudios componen esta importante sección, adelantando lo que será la temática principal de la siguiente entrega de la revista *Laborem*, programada para noviembre de 2020.

En primer lugar, José Eduardo López Ahumada presenta un claro análisis sobre las respuestas estatales y supranacionales en función de las instituciones laborales más importantes. De otro lado, Mario Garmendia Arigón nos ofrece un panorama sobre las respuestas desde el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Uruguay, en la dimensión de lo individual y lo colectivo.

También en este eje se presenta al trabajo de los autores nacionales Leopoldo Gamarra Vílchez, quien presenta una explicación del impacto que ha tenido la pandemia en el sistema peruano desde una crítica estructural a la institucionalidad del mercado de trabajo y el Derecho del Trabajo doméstico. Luego, Willman Meléndez Trigoso sobre una traumática institución propia de la crisis: la suspensión perfecta de labores. Esta figura, ampliamente discutida en nuestro medio, es estudiada desde una interesante perspectiva que atiende al fundamento de esta figura excepcional.

Como podrá comprobarse en la lectura de estos aportes académicos, la SP-DTSS ofrece a la comunidad laboralista un número de interés, cuyos temas se encuentran en el debate de los problemas nuevos y actuales, pero problemas de siempre al fin.

Guillermo Boza Pró
Presidente SPDTSS

Luis Mendoza Legoas
Director de *Laborem*

5

CONTENIDO

Editorial	3
-----------------	---

TENDENCIAS EN DERECHO SINDICAL Y DEBATES SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND: La garantía extracontractual del derecho de huelga: una reconstrucción sistemática	19
I. Los términos de un problema capital	20
II. La construcción jurisprudencial de la garantía extracontractual del derecho de huelga.....	26
A. La concepción instrumental del derecho de huelga en el punto de partida	26
B. La afirmación del deber del empresario de soportar los efectos del ejercicio del derecho.....	28
C. La proyección de la tutela del derecho hacia otros empresarios.....	31
III. Un intento de reconstrucción: la afirmación de una posición patronal instrumental a los efectos de la garantía del derecho de huelga.....	39
A. La “especial vinculación” entre los trabajadores que ejercen el derecho y el proceso productivo global liderado por otro empresario como fundamento y límite de su proyección a los grupos y las redes empresariales.....	41
B. Contenido de la posición patronal instrumental.....	47

JUDITH CARRERAS GARCÍA: ¿Puede el feminismo ser un revulsivo sindical?	59
Las luchas ‘sindicales’ de la reproducción social.....	62
La Huelga del 8 de marzo densifica el concepto de huelga	66
La huelga feminista, una experiencia para las huelgas laborales y organización sindical	68
Referencias	70
MAURICIO MATOS ZEGARRA / FIORELLA MANRIQUE VALDIVIA: Los Colegios Profesionales en el Perú: Una mirada desde la libertad sindical negativa.....	71
1. Introducción	72
2. La Sindicalización en el Perú	72
2.1 Antecedentes	72
2.2. Regulación actual	75
3. Libertad sindical.....	77
3.1 Contenido y marco normativo aplicable.....	77
3.2 Jurisprudencia	78
4. Colegios profesionales	80
4.1 Regulación normativa y naturaleza de los Colegios profesionales ...	80
4.2 Constitucionalización y principales lineamientos jurisprudenciales	81
4.3. Colegiatura obligatoria y libertad sindical.....	83
5. Conclusiones	84
6. Bibliografía.....	85
MARIANELLA LEDESMA NARVAEZ: Doctrina y Jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre negociación colectiva en el Sector Público	87
1. El reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos.....	87
2. La negociación colectiva en el sector público	90
3. Negociación colectiva y presupuesto público	91
4. Sector público y ausencia de regulación de la negociación colectiva	92
5. Directrices para la futura legislación sobre negociación colectiva.....	93
6. Límites a los límites de la negociación colectiva en el sector público	95
Conclusiones.....	97

JUAN JOSÉ MARTÍNEZ ORTIZ: La negociación colectiva en el sector público: necesidad de regulación equilibrada.....	99
Los antecedentes normativos en materia de negociación colectiva.....	99
La evolución del pensamiento del tribunal constitucional.....	103
Acción de Inconstitucionalidad contra la Ley N° 28175, Ley Marco de Empleo Público.....	104
La postura actual del tribunal constitucional	106
El derecho de negociación colectiva, como derecho de constitucional de configuración legal	110
La negociación colectiva en el sector público. La evidencia de los datos	111
Problemas actuales de la negociación colectiva.....	114
Comentario final	118
 CARLOS GUILLERMO MORALES MORANTE: Problemática de la regulación del contenido económico de la negociación colectiva en el Sector Público: Balance y perspectivas.....	121
1. Introducción	121
2. Problemática de la regulación del contenido salarial de la negociación colectiva en el Sector Público.....	122
2.1. Antecedentes de la regulación del contenido salarial en la negociación colectiva en el Sector Público en el Perú.....	122
2.2. Las prohibiciones presupuestales al contenido salarial en el Sector Público.....	124
3. Análisis de los cuestionamientos a la prohibición de la regulación del contenido salarial en las Leyes de Presupuesto del Sector Público.....	125
3.1. Cuestionamientos de las organizaciones sindicales ante la OIT	125
3.2. Pronunciamientos del Tribunal Constitucional	127
4. Análisis de las posiciones sobre la problemática de la regulación del contenido salarial en la negociación colectiva en el Sector Público	133
4.1. Posiciones teóricas sobre la materia	133
4.2. Crítica a estas posiciones.....	135
5. Bibliografía.....	136

ADOLFO CIUDAD REYNAUD: Análisis de los proyectos tramitados en el Congreso de la República sobre negociación colectiva en el sector público	139
I. Obligación de fomento de la negociación colectiva.....	139
II. Análisis de los dos proyectos de negociación colectiva.....	140
1. Materias comprendidas en la negociación	140
2. Reglamentación excesiva de los niveles de negociación:	142
3. El Informe Económico Financiero del MEF	144
4. Plazo mínimo de duración del convenio colectivo e inicio de vigencia..	146
5. Conformación del Tribunal Arbitral.....	148
6. Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones colectiva	149
7. Ejecución del laudo arbitral	151
ANA CECILIA CRISANTO CASTAÑEDA: Los modelos de negociación colectiva en el sector público con incidencia presupuestal: su presencia en los proyectos de ley recientes y en el DU N° 014-2020	153
I. Antecedentes	153
II. Fundamento de los límites en materia económica en la negociación colectiva del sector público:	155
III. Modelos legales de negociación colectiva en el sector público con incidencia en el presupuesto estatal.....	157
1. Modelo de topes en la ley de presupuesto:.....	158
2. Modelo de ley que habilita el establecimiento de límites en materia económica:	159
3. Modelo de prohibición legal de la negociación colectiva en materia económica en el sector público.....	160
IV. Informe económico financiero: análisis en los proyectos de ley y en el DU N° 014-2020	162
1. Proyecto de ley de la Comisión de Trabajo	162
2. Proyecto de Ley de la Comisión de Descentralización	164
3. DU N° 014-2020	165
V. Conclusiones	167
VI. Bibliografía.....	168

RAÚL SACO BARRIOS: Plazo de vigencia de la convención colectiva de trabajo en el sector público.....	171
1. Antecedentes	172
1.1. Sector privado	172
1.2. Sector público	176
2. Intervencionismo y “reglamentarismo” estatales en la negociación colectiva frente a la autonomía colectiva, y legislación comparada.....	180
3. Doctrina nacional.....	184
4. La OIT.....	186
4.1. Negociación libre y voluntaria	186
4.2. Duración y vigencia de las convenciones colectivas.....	188
5. Cuestiones prácticas	190
6. Conclusiones	191
Bibliografía.....	192
FERNANDO DELGADO SOARES NETTO: Peculiaridades de las relaciones laborales en el sector público en el Uruguay.....	199
I. Introducción	199
II. Peculiaridades en cuanto a la regulación (Derecho Administrativo vs. Derecho Laboral)	200
1. Posición administrativista o dualista.....	200
2. Posiciones laboralistas	201
3. Teorías híbridas	201
4. Los aportes de Octavio Racciatti	202
III. Peculiaridades del sujeto empleador (la complejidad y extensión del estado uruguayo)	203
1. Los vínculos laborales del estado	203
2. Las pluralidades en el ámbito estatal.....	204
3. Los cargos políticos , la estructura jerárquica y burocrática.....	205
IV. Peculiaridades en cuanto al rol del ministerio de trabajo	205
V. Peculiaridades en cuanto al contenido (materia salarial, convenios y presupuesto)	206
1. La materia salarial en la negociación pública	206
2. El “ida y vuelta” entre normas presupuestales y convenios colectivos.....	207

3. El caso del convenio en la enseñanza pública.....	208
4. Los efectos jurídicos de los acuerdos o convenios colectivos	209
VI. Otras limitaciones constitucionales, legales y reglamentarias	209
VI. Reflexiones finales.....	210

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

LUCIA GUZMÁN ESTRADA: Riesgos biológicos en el trabajo: Fundamentos para plantear una función resarcitoria del Estado.....	213
Introducción	214
I. Breve marco conceptual de los riesgos biológicos y su relación con las y los trabajadores de centros sanitarios públicos	215
II. La función garante del Estado como agente principal del sistema de seguridad y salud en el trabajo en centros sanitarios públicos: crítica a la situación actual	216
2.1. Fundamento constitucional del rol garante del Estado en la seguridad y salud en el trabajo.....	216
2.2. Rol garante del Estado en relación a los riesgos biológicos en centros sanitarios públicos: crítica a la situación actual.....	218
3. Riesgos biológicos en el trabajo: ¿cómo se puede sustentar la activación de una función resarcitoria del Estado en relación a sus trabajadores?	221
4. Conclusiones	225
5. Bibliografía.....	226

SEGURIDAD SOCIAL

IRENE DEL PILAR ÁLVAREZ DEOSSA: Sistema pensional colombiano: una mirada a la responsabilidad del empleador.....	231
1. Presentación	231
2. Antecedentes de la seguridad social.....	232
3. De los regímenes pensionales antes de la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993.....	234
4. De la creación del nuevo sistema general de pensiones y su posterior reforma con la Ley 797 de 2003	240

A) Antecedentes de la Ley 100 de 1993	240
B) Requisitos para acceder a la pensión de vejez en la Ley 100 de 1993 y sus posteriores reformas.....	242
C) De los títulos pensionales.....	243
5. Recorrido en la jurisprudencia colombiana sobre el pago de título pensional, en las situaciones excluidas del art. 33 de la Ley 100 de 1993.	245
a. De la zona geográfica: trabajadores laborando en zonas no cubiertas por el ISS desde el inicio del contrato y trabajadores afiliados al ISS trasladados a zonas sin cobertura.	246
b. Los trabajadores que no fueron afiliados al hoy fenecido ISS, aun cuando ya el empleador sí tenía la obligación de hacerlo en su zona geográfica, pero que, por razones de orden público no pudo realizarlo	248
c. De los trabajadores cuya vinculación no estaba vigente al 23 de diciembre de 1993, pero cuya pensión estaba a cargo del empleador.	250
Conclusión.....	255

TENDENCIAS: EL COVID-19 Y LAS RELACIONES DE TRABAJO

13

José Eduardo López Ahumada: Solidaridad y trabajo protegido desde una perspectiva global: la respuesta social ante la pandemia del coronavirus.....	259
I. Introducción	260
II. La epidemia del coronavirus y la situación de crisis humanitaria: una profunda cuestión social	261
III. El papel de la OIT ante la crisis global en el empleo: efectos de la crisis del coronavirus en la economía y en el mundo del trabajo	266
IV. Los desafíos internacionales de la crisis global en el mundo del trabajo .	268
V. Las principales medidas laborales y de protección social adoptadas por los estados nacionales: la protección del empleo y la atención a las situaciones de necesidad	272
VI. Régimen de servicios esenciales y sectores prioritarios en régimen de continuidad.....	273
VII. La protección del derecho a la salud en el trabajo.....	275

VIII.	Trabajo a distancia y teletrabajo como respuesta al actual modelo actividad laboral.....	276
IX.	Protección en el empleo y estabilidad laboral: solidaridad y protección social.....	279
X.	Prohibición y limitaciones a los despidos por causa de fuerza mayor: promoción de la defensa del empleo.....	281
XI.	La protección del salario y la previsión de beneficios económicos excepcionales en caso de necesidad.....	283
XII.	La ordenación del tiempo de trabajo y de descanso ante la situación de aislamiento y movilidad restringida.....	284
XIII.	Conciliación de la vida familiar y laboral.....	286
XIV.	Medidas de protección social: desempleo, renta mínima de inserción y subsidios económicos para colectivos más desfavorecidos.....	287
XV.	Tutela del trabajo por cuenta propia y del régimen de actividad de las microempresas y pymes.....	290
XVI.	Conclusiones.....	292
XVII.	Referencias bibliográficas.....	296

14

	MARIO GARMENDIA ARIGÓN: Navegando la pandemia: notas sobre su impacto laboral y las medidas adoptadas para su contención.....	301
I.	Introducción.....	302
II.	Estado de emergencia sanitaria nacional y su impacto en la actividad económica y el funcionamiento de las empresas.....	303
III.	Continuidad de la actividad y prevención de los contagios.....	306
	1. Trabajo desde el domicilio de los trabajadores.....	307
	2. Telemedicina: Ley nº 19.869, del 2 de abril de 2020.....	308
	3. Medidas profilácticas para el trabajo presencial (CONASSAT).....	308
IV.	Empleo e ingresos de los trabajadores: medidas dirigidas a preservar las fuentes de trabajo, la estabilidad del empleo y los ingresos de los trabajadores.....	310
	1. Flexibilización del seguro de paro.....	310
	2. Otras medidas.....	312
	3. Pago de los salarios.....	313
	4. Fondo solidario COVID-19 e impuesto emergencia sanitaria (ley nº 19.874, del 8 de abril de 2020).....	313

V. Amparo para los trabajadores que contraen la enfermedad o se ven obligados a guardar cuarentena.....	314
VI. Situación de los trabajadores de la salud.....	315
VII. ¿Qué espacio tiene el diálogo social y la negociación colectiva en la actual coyuntura?.....	315
VIII. Conclusiones	316
LEOPOLDO GAMARRA VÍLCHEZ: La <i>kenosis</i> peruana puesta en evidencia por el Covid-19	319
I. Introducción	320
II. El fracaso de las políticas neoliberales	320
1. El grado de la crisis que el coronavirus pone en evidencia	322
2. ¿Cómo explicar esos datos en una “economía social de mercado”?... ..	325
III. Las medidas tomadas por otros países frente al <i>shock</i> del COVID-19....	328
1. La política fiscal, la gran protagonista.....	329
2. La ayuda directa a los más afectados.....	329
3. En cuanto a los trabajadores.....	330
IV. Las medidas que se están tomando (y otras que deben tomarse) en el Perú. .	332
1. Medidas preventivas: “más temo al hambre que al coronavirus”	333
2. Las medidas estructurales: las más necesarias y las más olvidadas	336
V. Conclusiones	341
VI. Referencia bibliográfica.....	342
WILLMAN MELÉNDEZ TRIGOSO: El instituto de la suspensión perfecta de labores en el contexto del Covid-19.....	345
¿De lo genérico a lo específico?	346
La hoja de ruta especial	348

Laborem

N.º 22 / 2020

**TENDENCIAS EN DERECHO SINDICAL
Y DEBATES SOBRE LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO**



¿PUEDE EL FEMINISMO SER UN REVULSIVO SINDICAL?

JUDITH CARRERAS GARCÍA *

Dos programas de reivindicación de derechos, el sindical y el feminista, son objeto de análisis para la autora. El artículo presenta una mirada a una serie de luchas sociales en la agenda del feminismo contemporáneo, planteando su relación y mutuo aprendizaje con las plataformas laborales, mostrándose a la lucha feminista desde su virtual capacidad de nuclear renovadas iniciativas sindicales.**

El movimiento feminista ha conseguido organizar la primera Huelga internacional del s.XXI, el movimiento sindical terminó el s. XX con la esperanza de organizar una.

Una afirmación provocadora que rehúye la analogía o la comparación, pero que quiere servir como punto de partida para analizar si la potencialidad del nuevo movimiento feminista puede contribuir a rearmar otros frentes. Formulado de manera más precisa, pensar si el feminismo como movimiento de politización de muchas mujeres puede relanzar el ‘movimiento sindical’, entendiendo el sindicalismo en un sentido amplio. O, usando los términos de Nancy Fraser, cómo se puede reforzar la dimensión de la redistribución articulada con el reconocimiento.

Previo a la Huelga 8M, dos han sido los ejes más visibles del movimiento feminista, por una parte, la lucha contra las violencias machistas resumidas con el ‘Ni una menos’ y el ‘Me too’; y por otra parte, la denuncia de la discriminación de género que opera en el mercado de trabajo explicitada, sobre todo por los medios, a través de la brecha salarial.

* Es activista feminista

** Reseña efectuada por los editores de *Laborem 22*.

La convocatoria de la Huelga Internacional Feminista supuso un salto que permitió ir más allá en el discurso a nivel global, pero con características distintas según los países. En Estados Unidos, por ejemplo, la irrupción de la Huelga rompió con la comodidad del feminismo neoliberal y *funcionó como modo un modo de visualizar la potencialidad de un nuevo feminismo*. (Drapper 2018, p.58).

En cambio, en el Estado español, en donde como apunta Fefa Vila *‘no existe tal cosa como el feminismo neoliberal’*, por lo menos de momento (Vila 2018, p. 25).

Aquí la convocatoria de Huelga no produjo esa ruptura, aunque tal vez si incomodidad inicial de una parte del feminismo más institucional que vio cómo el movimiento autónomo marcaba la agenda, también en el terreno de lo laboral, donde siempre ha tenido menor influencia y ha sido más ajeno.

Ambos feminismos históricamente han trabajado la discriminación que sufre la mujer en el mercado de trabajo con aportes muy valiosos y necesarios, si bien con importantes diferencias de base.

El feminismo institucional ha puesto el foco en los aspectos de las tasas de participación de las mujeres en el mercado de trabajo, la brecha salarial, las cuotas en los consejos de administración, la segmentación vertical -más conocida por techo de cristal-, y la segmentación horizontal, que entendemos por feminización de ciertas ocupaciones, por citar algunos elementos, que dan lugar como respuesta a la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Este acercamiento se apoya en la idea de que las desigualdades de género en el mercado de trabajo pueden ser corregidas con las políticas públicas adecuadas y con su cumplimiento. Este enfoque considera que pueden acabarse con el patriarcado dentro del sistema capitalista, y esta es justo su limitación. No considera que la división sexual del trabajo es funcional al sistema capitalista y no contempla adecuadamente la paradoja de que el sistema capitalista necesita la reproducción social, pero necesita que ésta sea al menor coste posible o sin coste, como nos explica Cinzia Arruzza (Arruzza 2018). En otras palabras, que la posibilidad de desarrollar sistemas fuertes de protección social que den respuestas a las necesidades y propuestas de cuidados chocan con las propias lógicas del capitalismo financiarizado en el que vivimos.

Desde el movimiento autónomo feminista, se ha abordado este tema con una mirada interseccional y más de carácter estructural. Por una parte, ha confrontado la idea de pensar en un genérico de ‘mujer’, en este caso ‘mujer trabajadora’, por considerarlo reduccionista. Ello supone admitir que las medidas y propuestas que puedan ponerse en marcha para acabar con la discriminación de género en

el mercado de trabajo no tienen el mismo efecto para todas las mujeres y por lo tanto no son igual de trascendentes o relevantes para todas ellas. Es innegable que estamos todas atravesadas por discriminaciones y desigualdades en el mercado laboral, pero no todas nos situamos en el mismo lugar, existen diferencias según la procedencia, el nivel educativo y de formación, la edad, la orientación sexual, la identidad de género, si vivimos en zonas urbanas o rurales, que hacen que nuestras experiencias en el mundo del trabajo sean distintas. Esta visión de 'mujeres' en plural ha sido una aportación fundamental del movimiento feminista autónomo que nos permite por ejemplo comprender mejor lo del suelo pegajoso y las precariedades múltiples, y la necesidad de articulación de lo común partiendo de la diversidad. Un enfoque que ha sido necesariamente complementado, a su vez, por las aportaciones del feminismo decolonial y las feministas racializadas.

A su vez, su enfoque más de raíz y holístico ha contribuido a poner las experiencias en relación con las estructuras sociales de dominación y con las relaciones de desigualdad. En otras palabras, ha mostrado cómo opera la contradicción capital-vida, que incluye también la contradicción capital-trabajo, y la necesidad de construir un nuevo modelo de producción para resolver la crisis social de los cuidados y ambiental. Si bien hay que señalar también que este acercamiento más macro, ha mostrado en ocasiones dificultades para plantear medidas concretas relacionadas con el mercado de trabajo, asumibles por el sistema, y necesarias porque han supuesto y suponen avances materiales objetivos para las mujeres.

Esta caracterización, aunque limitada, tiene su interés por qué en el terreno de lo laboral supone disputar las prioridades que deben marcar la agenda.

Para intentar responder al enunciado inicial, ¿Puede el feminismo ser un revulsivo sindical?, el artículo está estructurado en tres partes con el objetivo de: (i) explicar lo que defino como 'luchas sindicales de la reproducción social' entendidas como aquellas movilizaciones laborales recientes lideradas y protagonizadas por mujeres que además de plantear reivindicaciones sobre las condiciones de trabajo visibilizan aspectos más de fondo como las condiciones de vida y la contradicción entre capital-vida, (ii) analizar la importancia de la Huelga internacional feminista como acontecimiento. Se ha hablado mucho de las dimensiones innovadoras de la huelga del 8M, pero se ha analizado menos la aportación que ha supuesto en la revalorización del concepto de huelga en sentido clásico; y (iii) apuntar si y cómo la huelga feminista internacional puede estar marcando otras huelgas laborales.

Las luchas ‘sindicales’ de la reproducción social

Utilizo este término para referirme a aquellas luchas laborales lideradas y protagonizadas por mujeres que además de la defensa de los derechos laborales y la reivindicación de la dignificación de sectores feminizados están sirviendo para poner en evidencia la división sexual del trabajo, visibilizar la crisis social de los cuidados y mostrar la contradicción capital-vida.

Son luchas laborales que beben y nutren al discurso y la práctica feminista, a la vez que aportan nuevas formas, prácticas y discursos al sindicalismo. Como ejemplos más reconocibles:

La lucha de las trabajadoras domésticas, o del hogar como ellas se reivindican, supone probablemente el ejemplo más visible de la convergencia entre feminismo y sindicalismo. Han contribuido a visibilizar y poner en valor los cuidados como pieza central para el funcionamiento de nuestras sociedades y economías, además de dignificar el sector. Un colectivo que a través de su movilización ha hecho patente la precariedad del sector, los prejuicios que siguen operando como trabajos de “poco valor”, fácilmente reemplazables, realizados por mujeres, y las dinámicas de discriminación institucional, como ser el único colectivo asalariado que no tiene derecho al subsidio de desempleo. Representan casi el 4 por ciento de la población activa, hay más de 630.000 trabajadoras domésticas, pero sufren en mucha mayor medida que el resto de las personas trabajadoras las consecuencias de la pobreza laboral, la precariedad y la informalidad. La tasa de los y las empleadas del hogar que vive en hogares que están por debajo del umbral de la pobreza, duplica a la del resto de los asalariados y supone el 34,3 por ciento, frente a la tasa del 16,3 por ciento, que ya de por sí es elevadísima. La tasa de parcialidad se sitúa en el 62,2 por ciento de las trabajadoras de hogar no internas, mientras en la población asalariada ronda el 15 por ciento (Oxfam, 2018)

Es un sector atravesado fuertemente por la dimensión de clase, raza y género. Más del 50 por ciento son migrantes y más del 90 por ciento son mujeres. La organización de las trabajadoras del hogar supone probablemente uno de los colectivos más difíciles de organizar por la situación de trabajo en solitario, dificultades de horarios, entre otros factores, sin embargo, es un colectivo que ha puesto en práctica nuevas formas de organización de las trabajadoras. SEDOAC y Territorio Doméstico, son los ejemplos más conocidos, pero no los únicos, de las nuevas formas de autoorganización que buscan el empoderamiento a través del reconocimiento y la acción política, y a la vez generan espacios y redes de apoyo mutuo. Una forma de organización que interpela a los sindicatos a buscar nue-

vas formas de relacionarse y colaborar con estos nuevos colectivos con ejemplos interesantes como la *Plataforma por la Igualdad de Derechos de las Empleadas de Hogar de Valencia* que coordina a organizaciones de trabajadoras domésticas, de mujeres, asociaciones de migrantes, del tercer sector y CCOO y UGT. Un sector que además practica el internacionalismo con la creación, en 2013, en Uruguay de la Federación Internacional de Trabajadoras y Trabajadores Domésticos/del Hogar (IDWF).

Es una lucha laboral profundamente feminista como quedó también patente en la Huelga del 8 de marzo de 2018 no solamente en las reivindicaciones explícitas para la ratificación del Convenio 189 de la OIT sino en la propia convocatoria de huelga de cuidados y las acciones para materializarlas.

La lucha de las trabajadoras de las residencias de Bizkaia, son otro de los ejemplos que evidencian los problemas de la reproducción social en el marco capitalista, donde los trabajos de cuidados remunerados son siempre demasiado costosos para el sistema y sometidos a una presión constante de precarización y devaluación. Después de más de dos años de conflicto y 370 días de huelga, las gerocultoras de Bizkaia consiguieron en octubre del 2017 firmar un convenio colectivo con reducción de jornada y mejora del salario, por el cual el número de horas de trabajo semanales se reducirá progresivamente hasta llegar a las 35 en 2020 y se establece un incremento salarial que alcanzaría los 140 euros mensuales en los próximos tres años, con el objetivo de llegar a un salario mínimo de 1.200 euros al mes para 2020. Además, las trabajadoras percibirán el 100% del sueldo en caso de accidente laboral o enfermedad profesional y verán aumentado el plus de fin de semana y los pluses de nocturnidad. Las propias trabajadoras y el sindicato ELA en un comunicado señalaban que esta lucha era más que un conflicto laboral, *'ha sido una lucha social y feminista, ya que hemos avanzado hacia la dignificación de los trabajos de cuidados'* (Europapress)

Las Kellys, por la Kelly, la que limpia, asociación de camareras de piso que empezó su andadura en el 2014, han situado la dimensión del cuerpo como campo de batalla en lo laboral. Vender la fuerza de trabajo no tiene solo connotaciones sobre el tiempo, sino también sobre el cuerpo. En sí no es nuevo, pero este colectivo ha hecho de ello un tema central de su lucha con la denuncia de los trastornos musco-esqueléticos que sufren y que se ven agravados por el inasumible número de camas a realizar sobre todo en temporada de verano, y los riesgos psicosociales derivados del estrés y la ansiedad por el ritmo de trabajo. La movilización de este sector también ha puesto en evidencia los aspectos de brecha salarial con la condena reciente del Tribunal Supremo a varios hoteles de Tenerife (Tensur SA Hotel

Best Tenerife) por discriminar salarialmente a sus camareras de piso con respecto a los camareros de sala (mayoritariamente hombres) (Tenerife Ahora 2018). Además de mostrar cómo la precariedad se extendía en un sector económico que no ha parado de crecer en beneficios y actividad durante la crisis.

La huelga de las dependientas de Bershka en Pontevedra de finales de 2017 contribuyó a poner de manifiesto las dificultades/imposibilidades de la organización de la vida privada y familiar en el mercado de trabajo actual, planteando los temas conciliación como un tema clave. Como resultado de su lucha contra Inditex, consiguieron mejoras en materia de vacaciones, permisos, excedencias, tiempos de descanso, lactancia, así como un sábado libre por mes para todas las trabajadoras (Pérez, 2017). Además de la equiparación de su salario con el de los establecimientos de A Coruña, donde las empleadas ingresaban más por determinados bonus pactados y se consiguió el aumento de 120 euros mensuales. Estas movilizaciones se extendieron a Guipúzcoa en marzo de este año, y justo a la vuelta del verano en Lefties en A Coruña.

La movilización de las freseras en Huelva ha dado a conocer cómo el acoso sexual se convierte en un mecanismo más de opresión y explotación laboral. Además de mostrar las situaciones en las que se encuentran los y las temporeros migrantes del campo, en estas cadenas globales de explotación, con casos relacionados de trabajo forzoso. Raza, género y origen como ejes de la experiencia de lucha.

64

Las Espartanas, madres, hijas, hermanas, compañeras de los trabajadores en lucha de Coca-cola, han mostrado que las huelgas, para sostenerse, precisan del apoyo del entorno más inmediato – de la familia- y de la comunidad. Mujeres que asumen un papel activo, protagónico y visible. No son las que acompañan, se convierten también en protagonistas en primera persona. Ante lo que definiríamos como movilización clásica de hombres sindicalizados del sector industrial, hay una dimensión de comunidad muy potente, rica e interesante.

Podríamos hablar también de las trabajadoras de los comedores en Sevilla, las aparadoras del calzado de Valencia en una lista que no es exhaustiva de las movilizaciones, acciones, huelgas, luchas en el terreno laboral de estos últimos años lideradas y protagonizadas por mujeres. De todas estas experiencias de lucha, podemos destacar tres aspectos que subyacen de manera más o menos explícita: la constatación de que la reorganización social de los cuidados no es posible sin la reorganización del mercado de trabajo/espacio productivo; la necesidad de explorar formas más amplias de participación que coordinen la ostentación del derecho de negociación que tienen los sindicatos mayoritarios con el surgimiento de nuevas

formas organizativas de las trabajadoras precarizadas; y la contribución que hacen a una nueva subjetividad de clase trabajadora.

Las movilizaciones laborales de las trabajadoras del hogar, de los servicios sociales, de la educación, de cuidados están contribuyendo, en primer lugar, a revalorizar las profesiones tradicionalmente feminizadas y, en segundo lugar, a visibilizar la paradoja del trabajo reproductivo en el capitalismo. Es decir, la necesidad del capitalismo de una reproducción social relativamente funcional, pero que sea pagada al menor coste. Una contradicción que desde la economía feminista se ha puesto sobre la mesa para explicar porqué la reproducción social es realizada por las mujeres y no valorada socialmente; además de entender cómo la provisión de estos servicios fluctúa entre Estado, mercado o el ámbito de lo privado según momentos históricos, políticos y territorios, y qué es esto de la crisis de los cuidados.

El feminismo nos enseña a reivindicar el derecho al cuidado y también la obligación de que el sostenimiento de la vida no recaiga solo en las mujeres. Esta convergencia de enfoques evidencia que no es posible dar respuesta a las necesidades de cuidados, sin otra organización del mercado de trabajo, y que tampoco es posible acabar con las desigualdades que sufren las mujeres en el mercado de trabajo –brecha salarial, segregación horizontal- sin abordar lo organización de los cuidados –remunerados y no remunerados-. Y ninguna de ambas cosas parece asumible por el sistema capitalista.

Estas luchas de la reproducción social, sin ser las únicas que lo hacen, interpelan a las formas de sindicalismo más clásico que no llega a los sectores más precarios. Colectivos autoorganizados que a su vez dependen de los sindicatos mayoritarios en lo que a negociación colectiva se refiere. Mientras no se den cambios de fondo que alteren esta situación, la necesidad de explorar formas amplias de coordinación y participación, para que la negociación colectiva sea más inclusiva, se convierte en la única estrategia posible para avanzar. Permitiendo que las trabajadoras de los colectivos autoorganizados arranquen mejoras materiales y a los sindicatos mayoritarios la legitimación para su sostenimiento.

La configuración de una nueva subjetividad es otro de los aspectos a los que creo están contribuyendo estas luchas sindicales de la reproducción social. Una identidad común de las víctimas del capitalismo y del neoliberalismo que se construye a través de la praxis y se nutren de las experiencias de movilización que vivimos. Es nuestra genealogía: las Mareas en defensa de la sanidad y las pensiones, la V de vivienda, el 15M, el movimiento feminista, las movilizaciones contra la corrupción contra las Sentencias del Tribunal Supremo a favor de la banca, etc.

Como vemos antes de la Huelga del 8 de marzo, se estaban dando ya interesantes e importantes luchas sindicales con un fuerte discurso feminista, si bien, sin participación estratégica del movimiento feminista. La Huelga internacional feminista es el hito más importante porque supone la entrada directa del movimiento al mundo laboral, consigue ampliar el campo de los actores que se sienten interpelados por la misma, además de densificar el concepto clásico de huelga con las dimensiones de huelga de cuidados, consumo y estudiantil que se suman a la laboral.

La Huelga del 8 de marzo densifica el concepto de huelga

Mucho se ha debatido, analizado y escrito –y mucho más se hará– sobre la originalidad y potencial de la Huelga del 8M para resignificar el concepto de huelga (desafiando y actualizando la dinámica misma de lo que es una huelga). Como señala Justa Montero, *el éxito de la propuesta de huelga feminista está precisamente en su carácter innovador: trasciende el concepto tradicional, entendida como huelga laboral en el ámbito de la producción, para extenderla al ámbito de la reproducción social* (Montero, 2018, p.37).

66

Uno de los elementos más importantes ha sido la capacidad para situar la centralidad de los trabajos de cuidados, articulándolos con los trabajos del ámbito productivo como parte del mismo proceso económico. *Una huelga que ha rechazado ser etiquetada como mera batalla ‘cultural’ o ‘emancipatoria’ separada de las instancias ‘materiales’ relativas a las condiciones de vida y trabajo*, como señala Mariana Montanelli (Montanelli, 2018). La mayoría de las experiencias contadas de los procesos de Huelga feminista aquí y en otros países como Uruguay, Argentina, Italia, Estados Unidos coinciden en priorizar un mismo aspecto en el relato: el sistema capitalista precariza las vidas y se sustenta en la división sexual de la reproducción social.

La Huelga feminista ha cuestionado la centralidad-exclusividad del trabajo asalariado para construir derechos y ciudadanía, pero a su vez a través de su reivindicación ha fortalecido el concepto de huelga en lo productivo.

Este fortalecimiento se expresa en cuatro aspectos: (i) ha sido un proceso de aprendizaje para muchas mujeres, (ii) ha llegado a sectores laborales nuevos, (iii) ha resignificado el concepto de trabajo, (iv) ha materializado la dimensión de internacionalidad en la Huelga.

Como apunta Verónica Gago ha sido un *proceso de alfabetización sindical a través del feminismo, politización de la precariedad, visibilización del trabajo de cui-*

dados (Gago, 2018). No ha sido una huelga solo simbólica, sino también política de mujeres aprendiendo a hacer huelga. Mujeres pidiendo información de cómo se hace una huelga, preguntando aspectos, que suenan tan elementales como si hay que informar previamente al empleador. Mujeres que, a pesar de llevar años en activo en el mercado de trabajo, con huelgas generales relativamente recientes, no se habían sentido interpeladas como sí lo hicieron ahora.

La Huelga ha apelado también a sectores laborales no tradicionales y/o nuevos, como las trabajadoras autónomas. Actualmente hay algo más de un millón cien mil mujeres en régimen de autónomas –por cuenta propia– en la seguridad social. No se las contabiliza en las estadísticas de la Huelga, pero la Secretaria General de UATAE, Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores, reivindicaba que muchas autónomas se sumaron a la Huelga (Lan-duburu 2018 p.22). En el trabajo autónomo solo una de cada tres trabajadoras es mujer y entre los problemas que enfrenta es que las autónomas presentan bases de cotización más bajas y perciben un 26 por ciento menos de jubilación que los autónomos, que ya de por sí es un 41 por ciento menor con respecto a los asalariados y no alcanza el salario mínimo interprofesional. Es un colectivo que acumula grandes bolsas de trabajadoras pobres y precarias, que va en aumento. No hay precedentes de ello en otras huelgas.

Académicas, juezas, investigadoras, deportistas, periodistas sacaron manifiestos los días previos sumándose a la Huelga. Tampoco hay precedentes de ello en otras huelgas. Si bien, las desigualdades socioeconómicas marcaron también diferencias en la facilidad/posibilidad de ejercer el derecho a huelga. Hay un largo recorrido a trabajar en este sentido. Las trabajadoras más precarias, las empleadas del hogar, las teleoperadoras o las trabajadoras en servicios mínimos, ante la dificultad para hacer huelga quisieron hacerse visibles y hacer visible su apoyo con brazaletes morados, camisetas moradas, delantales en los balcones, asistiendo a las concentraciones. No hay precedentes de ello en otras huelgas.

Las huelgas laborales, lo sabemos por otras, no sólo se miden por los datos sino por la trascendencia y el impacto. Esta Huelga sobrepasó el campo de lo laboral y abrió el concepto de trabajo al considerar los trabajos de cuidados no remunerados también como trabajos. Era una Huelga que apelaba a parar al empleo y al trabajo. Lo resume Verónica Gago cuando dice, *el ejercicio práctico ha sido mapear los modos no reconocidos ni remunerados en los que producimos valor y elaborar una imagen colectiva diversa de lo que llamamos trabajo.* (Gago, 2018, p.15) Una Huelga que ha complejizado las reivindicaciones en el campo de lo productivo, fue más que la exigencia de derechos laborales y condiciones de trabajo dignas. Su

vinculación con la huelga de consumos era una reivindicación por otro modelo productivo, por otros trabajos en lo productivo.

Una huelga en clave internacional, a pesar de sus grandes límites y las reservas objetivas que existen, es lo más próximo que hemos vivido en generaciones a un ¡Precarias de todos los países, uníos!

El movimiento de mujeres no solo ha conseguido situar el Feminismo como concepto hegemónico, sino que ha sacado la Huelga de la escuadra de la izquierda clásica y sindical en la que estaba para darle un nuevo impulso. Veremos el alcance y recorrido que ello tendrá, pero de por sí es una aportación del movimiento muy valiosa.

La huelga feminista, una experiencia para las huelgas laborales y organización sindical

La experiencia de la Huelga internacional feminista no tiene tampoco un vínculo directo con importantes huelgas laborales de mujeres que ha habido en tiempos recientes en otros países como Estados Unidos con huelgas ilegales de maestras, la huelga de las trabajadoras de la sanidad en la India, o la de maestras en Brasil, como señala Ciniza Arruzza (Arruzza, 2018) Si bien en todas ellas el discurso feminista ha estado presente.

68

Sin embargo, hay ya algunas experiencias de movilización laboral reciente donde sí puede verse ese vínculo con la Huelga feminista, por ejemplo, la llamada ‘Marcha Google por el cambio real’. El pasado 1 de noviembre de 2018, 78 oficinas de la compañía Google pararon en todo el mundo, para denunciar cómo la compañía había venido abordando los temas de acoso hasta ese momento. Se trata de una movilización inspirada en la campaña #MeToo pero centrada en el ámbito laboral y con un fuerte componente de autoorganización. El paro también reivindicó el fin de la brecha salarial entre hombres y mujeres, que la compañía publique un informe de transparencia sobre los casos de acoso sexual constatados y que se mejore la manera de hacerlos públicos.

La acción Google tuvo una amplia repercusión mediática, pero hay otras experiencias mucho más ricas y potentes recientes. Por ejemplo, a finales de septiembre, las trabajadoras de McDonald’s en diez ciudades de Estados Unidos abandonaron el trabajo para protestar contra el acoso sexual generalizado. Una semana antes, mujeres conserjes en California marcharon 100 millas desde San Francisco hasta la capital del estado en Sacramento para apoyar la legislación contra el acoso. En asociación con el Centro de Mujeres del Este de Los Ángeles,

el sindicato de conserjes, SEIU, ha estado capacitando a mujeres en talleres de autodefensa (Quart, 2018)

Otro aspecto para analizar, a la vez paradigmático, es cómo el discurso feminista puede estar contribuyendo a la autoorganización sindical de colectivos invisibilizados y negados de derechos, como es el caso del sindicato OTRAS, aunque una parte del movimiento feminista desprecie este hecho. La constitución de OTRAS no deja de ser una acción clásica en términos sindicales, pero nueva por al exigir un colectivo de mujeres en situación laboral ilegal ser reconocidas y poder tener el derecho a tener derechos. Sin embargo, este hecho confronta con un enfoque dominante de asimilación entre prostitución decidida y mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual, que dificulta que las primeras puedan avanzar en la garantía de derechos laborales y cobertura social adecuada, y puede contribuir a desdibujar a las segundas como víctimas reales que precisan políticas y acciones centradas en la identificación, la protección y la reparación. Aquí los retos se presentan también para el movimiento feminista que corre el riesgo de fracturarse si sé que quiere forzar a presentar una única postura como unánime y representativa del movimiento, sin encontrar fórmulas para que ambas convivan.

Si bien estos hechos laborales son prematuros para saber hasta qué punto el movimiento feminista contribuirá a reconstruir el movimiento sindical como expresión de organización de movimiento obrero, tenemos experiencias que apuntan a cómo podría desarrollarse. En Argentina, por ejemplo, el trabajo conjunto entre colectivos feministas y trabajadoras de sectores informales supone ejemplos muy interesantes de este doble camino a recorrer, donde el movimiento feminista aporta herramientas –discursivas y de empoderamiento– a las luchas laborales de mujeres, y a su vez las luchas laborales de mujeres se convierten en parte del movimiento feminista, extendiéndolo y dándole mayor corporalidad, potencia de cambio y transformación social.

Como señala Mariana Montanelli *la perspectiva feminista constituye un punto de vista privilegiado para analizar las condiciones de explotación contemporánea* (Montanelli, 2018, p.89), poniendo en el centro la relación entre el capitalismo, la opresión de género y raza. De esta forma, el nuevo movimiento feminista tiene la oportunidad para ser un revulsivo que mueva los cimientos de un sindicalismo que debe cambiar. Con la vocación, como estamos viendo, de llegar a sectores que no se sienten interpelados por el sindicalismo clásico, con su expresión de confrontación con las visiones de clase que se relacionan con ella como grupo homogéneo, así como con las posiciones jerarquizantes en sus reivindicaciones que supeditan lo reproductivo a lo productivo. El nuevo movimiento feminista tiene potencial, por tanto, para contribuir a crear un movimiento popular diverso,

mestizo, migrante, transfeminista con nuevas formas de organización, de articulación del discurso y nuevas reivindicaciones. Las dificultades no son menores, entre las que están las propias intrínsecas de articulación del movimiento obrero y los ataques de la contra ola reaccionaria que ha fijado en el movimiento feminista su principal enemigo. En cualquier caso, realizar o no este potencial dependerá de cómo el nuevo movimiento feminista se organice, qué ejes de trabajo defina para este próximo período y del soporte que pueda dar a estas luchas de la reproducción social para contribuir *a ser parte de algo mayor, de un proyecto político más amplio* (Nancy Fraser, 2018, p. 12).

Referencias

- ALABAO N., CADAHIA L., CANO G., CASTEJÓN M., Adelantado A., LLAGUNO T., L. Gil S., MONTERO J., SERRA C, y VILA F. (2018) *Un Feminismo del 99%*. Madrid. Colección contextos
- ARRUZZA, C. entrevistada por L. MARTÍNEZ J.: “El feminismo del 99% es la alternativa anticapitalista al feminismo liberal”, *Ctxt*, 15/08/2018.
- EUROPAPRESS “Trabajadoras de residencias de Bizkaia llegarán a los 1.200 euros de salario neto en 220”, 27/10/2017
- GAGO V., GUTIÉRREZ AGUILAR R., DRAPER S., MENÉNDEZ DÍAZ M., MONTANELLI M., Rolnik S. (2018) *8M Constelación feminista. ¿Cuál es tu lucha? ¿Cuál es tu huelga?*. Buenos Aires. Tinta Limón.
- LANDÁBURU CARRECEDO J.M. (2018) “Las mujeres y el trabajo autónomo”, *Balance de una década regresiva. Revista Digital del Centro 8 de marzo*. Madrid, Fundación 1 de mayo, CCOO.
- MARÍN G. (2018) “Sindicación de las trabajadoras sexuales”, *Viento Sur*, 1/05/2018
- OXFAM (2018) *Voces contra la precariedad: mujeres y pobreza laboral en Europa*
- PÉREZ PENA, M “La huelga de Bershka no sale en casi ningún medio. Es increíble el control”, *eldiario.es*, 01/11/2017
- QUART AL. “#MeToo’s hidden activists? Working-class women”, *The Guardian*, 25/11/2018
- TENERIFE AHORA “El Tribunal Supremo confirma la discriminación salarial de las camareras de piso” en varios hoteles de Tenerife”, *eldiario.es*, 09/11/2018