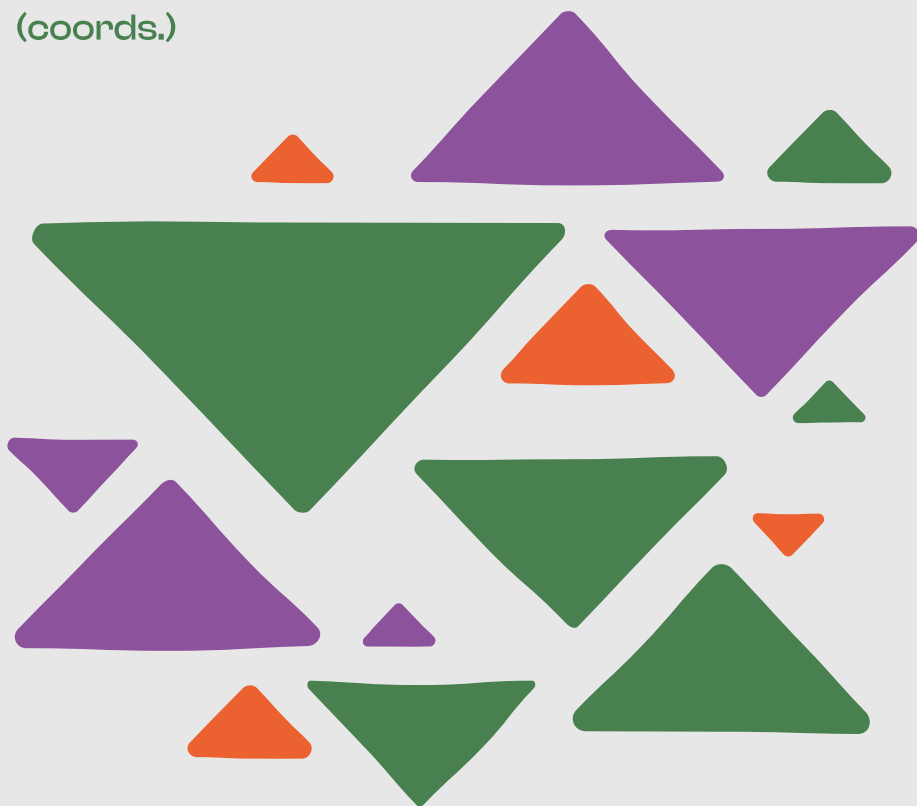


# Feminismos, trabajo y acción sindical

Diálogos entre Europa y América Latina

Nora Goren  
Adoración Guamán  
(coords.)





## **Feminismo, trabajo y acción sindical**

*Los trabajos que integran este libro fueron sometidos  
a una evaluación por pares.*

Feminismos, trabajo y acción sindical / Camila Sapp ... [et al.] ;  
Coordinación general de Nora Goren ; Adoración Guamán. - 1a ed -  
Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CLACSO, 2024.

Libro digital, PDF - (Becas de investigación)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-813-888-6

1. Feminismo. 2. Trabajo de Mujeres. I. Sapp, Camila II. Goren, Nora,  
coord. III. Guamán, Adoración, coord.

CDD 305.4201

Corrección de estilo: Emi Martín

Diseño de tapa: Dominique Cortondo

Diseño del interior y maquetado: Eleonora Silva

# **Feminismo, trabajo y acción sindical**

Nora Goren y Adoración Guamán  
(coords.)



**CLACSO**

Consejo Latinoamericano  
de Ciencias Sociales  
Conselho Latino-americano  
de Ciências Sociais

## COLECCIÓN CONVOCATORIAS DE INVESTIGACIÓN

**Director de la colección** - Pablo Vommaro

### **CLACSO Secretaría Ejecutiva**

**Karina Batthyány** - Directora Ejecutiva

**María Fernanda Pampín** - Directora de Publicaciones

**Pablo Vommaro** - Director de Investigación

### **Equipo Editorial**

**Lucas Sablich** - Coordinador Editorial

**Solange Victory y Marcela Alemandi** - Producción Editorial

### **Equipo de Investigación**

Teresa Arteaga, Ulises Rubinschik Cecilia Gofman,

Marta Paredes, Natalia Gianatelli, Rodolfo Gómez

y Sofía Torres



LIBRERÍA LATINOAMERICANA Y CARIBEÑA DE CIENCIAS SOCIALES

**CONOCIMIENTO ABIERTO, CONOCIMIENTO LIBRE**

Los libros de CLACSO pueden descargarse libremente en formato digital desde cualquier lugar del mundo ingresando a [libreria.clacso.org](http://libreria.clacso.org)

*Feminismo, trabajo y acción sindical* (Buenos Aires: CLACSO, octubre de 2024).

ISBN 978-987-813-888-6



CC BY-NC-ND 4.0

La responsabilidad por las opiniones expresadas en los libros, artículos, estudios y otras colaboraciones incumbe exclusivamente a los autores firmantes, y su publicación no necesariamente refleja los puntos de vista de la Secretaría Ejecutiva de CLACSO.

**CLACSO. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales**

**Conselho Latino-americano de Ciências Sociais**

Estados Unidos 1168 | C1023AAB Ciudad de Buenos Aires | Argentina

Tel [54 11] 4304 9145 | Fax [54 11] 4305 0875

<clacso@clacsoinst.edu.ar> | <www.clacso.org>



Suecia

Sverige

Este material/producción ha sido financiado por la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo, Asdi. La responsabilidad del contenido recae enteramente sobre el creador. Asdi no comparte necesariamente las opiniones e interpretaciones expresadas.

# Índice

Presentación .....	9
<i>Karina Batthyány, Darío Kusinsky y Adoración Guamán</i>	
Presentaciones institucionales .....	11
Introducción .....	23
<i>Adoración Guamán y Nora Goren</i>	
El camino hacia el Derecho del Trabajo feminista y la imprescindible implicación sindical.....	27
<i>Adoración Guamán</i>	
El sindicalismo feminista y la subversión de los espacios laborales.....	61
<i>Nora Goren</i>	
Desafíos del feminismo ante el progresismo neoliberal y la derecha reaccionaria.....	87
<i>Paula Varela</i>	
El feminismo sindical en España.....	107
<i>Carolina Vidal López</i>	
La sindicalización en torno al cuidado. Cruces de experiencias transoceánicas entre Argentina y España.....	121
<i>Camila Sapp, Manuela Fernández Bocco y María Cecilia Bustos Moreschi</i>	

Sobre resiliencia y flexibilidad. Las alianzas del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima (2015-2021).....	169
<i>Cecilia Isaí Silva Zárate</i>	
Cuidado, precarización y eficacia de la norma. Entre el movimiento comunal en Colombia y la asociatividad de las trabajadoras del hogar y los cuidados en España.....	209
<i>Janeth Paola Cortés Piraquive y Saúl Figuera</i>	
El trabajo doméstico remunerado: ¿reconocimiento y redistribución? Tendencias antes y durante la pandemia covid-19 ....	253
<i>Beatriz Adriana Bustos Torres</i>	
La mesa de género: ¿un espacio para la negociación colectiva y la construcción de políticas públicas?.....	285
<i>Francy Angélica Riveros Santa</i>	
Sobre las autoras y autores .....	311



## Presentación

*Feminismos, trabajo y acción sindical: diálogos entre Europa y América Latina.* Bajo este título se recogen reflexiones y análisis en torno a la fundamental construcción de alianzas entre feminismos y movimientos sindicales, una cuestión que las tres instituciones auspiciantes de este volumen tenemos como prioridad entre nuestros ámbitos de estudio, investigación y promoción.

En esta ocasión, decidimos lanzar una convocatoria de investigación conjugando los esfuerzos del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), el Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades de la Universidad Nacional de José C. Paz (IESCODE-UNPAZ), el Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Valencia y el Grupo de Trabajo CLACSO “¿Qué trabajo para qué futuro?”, sumando también el apoyo de distintas organizaciones sindicales y fundaciones que trabajan sobre la cuestión. En la convocatoria invitamos a las personas investigadoras a presentar textos que problematizaran, desde los feminismos, el mundo del trabajo y en particular el sujeto colectivo, transitando por temas como los cuidados, las brechas, la presencia de las mujeres y del discurso feminista en las organizaciones sindicales o los análisis desde la perspectiva de género de las reformas laborales.

El resultado de esta convocatoria ha sido especialmente satisfactorio. La alta calidad de las obras ha sido contrastada por un equipo internacional de evaluadoras compuesto por Andrea Andújar (Argentina), Beatriz Plaza (España), Marcela Hernández (México) y Mónica Sladogna (Argentina), a las que queremos expresar nuestro agradecimiento. Igualmente, desde las instituciones convocantes extendemos nuestra felicitación a las autoras que han sido reconocidas y seleccionadas en la convocatoria y saludamos la presencia en el volumen de textos invitados, que complementan el elenco de materiales, haciendo de esta obra una herramienta de referencia para pensar las sinergias, alianzas e interacciones entre los feminismos y los sindicalismos, y promover diálogos sociales en estos temas.

Es además necesario agradecer a las editoras de esta obra y reconocer el trabajo de la Dirección de Investigación de CLACSO (a Pablo Vommaro, su director, y a Teresa Arteaga y Ulises Rubinchik, integrantes del equipo de trabajo), a la Dirección de Publicaciones de CLACSO (especialmente a su directora Fernanda Pampín y su coordinador Lucas Sablich), así como al área de publicaciones de la UNPAZ (especialmente a Bárbara Poey Sowerby, directora general de Gestión de la Información y Sistema de Bibliotecas, y a Blanca Fernández, jefa del Departamento Editorial).

Karina Batthyány (directora ejecutiva de CLACSO)

Darío Kusinsky (rector de la UNPAZ)

Adoración Guamán (Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Valencia)

# Presentaciones institucionales

## I.

### *Fundació Pau i Solidaritat (País Valencià)*

La solidaridad, la igualdad y la defensa de los derechos humanos son los ejes sobre los que se construye la identidad de la Fundació Pau i Solidaritat PV, creada por CC. OO. PV. La fundación tiene el mandato de cooperar en el desarrollo económico y social de los pueblos, en la promoción de los derechos y en la lucha contra la pobreza, así como sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras, y a la sociedad en su conjunto, acerca de los problemas económicos, sociales y laborales del mundo, con el propósito implicarlos en acciones de transformación y justicia social.

Nuestro concepto de solidaridad incorpora necesariamente la lucha centenaria del sindicalismo de clase y democrático en nuestro país en defensa de los derechos laborales y sindicales a nivel internacional como parte de la lucha más general por la igualdad, la democracia y los DESCAs. Desde su creación en 1992, Pau i Solidaritat trabaja por la transformación social y económica hacia un modelo de desarrollo humano sostenible, con el objetivo de superar la pobreza y la desigualdad, y favorecer una sociedad más justa, inclusiva, equitativa y sostenible. Para ello, acompaña y apoya el fortalecimiento de organizaciones sindicales y sociales de base del Sur en sus procesos de desarrollo, al mismo tiempo que promueve la reflexión crítica en nuestro entorno social y laboral para lograr

una sociedad civil comprometida que cuestione y actúe frente al actual modelo socioeconómico.

Durante estos años, la fundación ha gestionado más de doscientos proyectos de desarrollo en países de América Latina y el Magreb, y proyectos de sensibilización y educación para la transformación social. Y esto ha significado un monto importante de recursos económicos, pero sin duda el recurso más importante ha sido su equipo técnico, todas y cada una de las compañeras y compañeros tanto del País Valencià como de las organizaciones sociales de los países en los que hemos trabajado: Perú, Sáhara Occidental, El Salvador, México, Nicaragua, Guatemala y, recientemente, también Túnez.

De acuerdo con todo ello, no cabe duda de por qué la Fundació Pau i Solidaritat PV viene colaborando con CLACSO y, consecuentemente, decidió apoyar su promoción del concurso “Feminismos, trabajo y acción sindical: diálogos entre Europa y América Latina”, en conjunto con el Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades de la Universidad Nacional de José C. Paz (IES-CODE-UNPAZ), la Universidad de Valencia y el Grupo de Trabajo “¿Qué trabajo para qué futuro?”. Su resultado final contribuirá ciertamente a generar nuevas prácticas encaminadas a reducir las desigualdades y combatir las discriminaciones, en particular en los ámbitos laboral y sindical. Como también motivará nuevos marcos para la formación y sensibilización de actores sociales que, desde un enfoque feminista, nos acerquen a las importantes problemáticas abordadas desde los diferentes ensayos presentados.

Nos parece especialmente relevante el tratamiento y la perspectiva de los cuidados como eje transversal del debate en torno al cual también giran nuestras prioridades como fundación para la cooperación sindical y nuestra acción sociopolítica en el Norte y el Sur globales.

## II. Acción sindical internacional: una mirada feminista que integre la diversidad afectiva sexual y de género

### *Paz y Solidaridad Euskadi*

En Paz y Solidaridad Euskadi nos definimos como una colectividad de personas que creemos en la justicia social y trabajamos por la promoción de alternativas al modelo económico y social imperante que entendemos como heteropatriarcal, capitalista y extractivista. Surgimos en el 1993 a partir de la iniciativa del sindicato Comisiones Obreras, y cuando el movimiento internacionalista estaba mayoritariamente mirando a Mesoamérica, iniciamos un camino de apoyo y solidaridad con los pueblos centroamericanos en lucha y resistencia contra los diferentes expolios, dictaduras y crisis económicas que venían dándose en la región.

Contemporáneamente a este momento histórico y por la propia incidencia de nuestras socias locales allá, por la formación, la sensibilidad y las militancias del equipo en Euskadi, fuimos introduciendo la mirada del enfoque de género en los proyectos que presentamos a las diferentes administraciones públicas. El mismo concepto de género ha evolucionado también en la organización como resultado de los nuevos feminismos que hemos ido descubriendo: el feminismo comunitario, decolonial, antirracista..., lo que permitió superar el binomio sexo-género e introducir otras diversidades y disidencias sexuales. Junto a estos debates, e influenciadas por los acontecimientos mundiales en los que era más que evidente la destrucción progresiva del planeta –aumento en el número e intensidad de los desastres naturales, devastación y despojo de los territorios por las grandes transnacionales, pérdida de la biodiversidad, destrucción de los ecosistemas, aumento de la contaminación, etc.–, impulsamos la alianza con nuestras socias

del Sur global en la búsqueda de alternativas al sistema económico capitalista heteropatriarcal, monstruosamente consumista y devastador de un planeta finito, como son la soberanía alimentaria u otros medios de producción que consideran a la Tierra un bien común.

Con este propósito llegamos al 2016, momento en el que decidimos desarrollar un proceso tanto interno como externo, en el que seguimos trabajando, mediante el cual buscamos “ampliar la mirada” para superar el binarismo del sistema sexo-género y empezar a incorporar de forma transversal la propuesta feminista desde un enfoque que integre la diversidad afectiva sexual y de género en nuestro trabajo, específicamente en la línea estratégica de defensa de los derechos laborales y promoción del trabajo decente.

Fruto de este proceso es la colaboración con CLACSO, en la que brindamos nuestro apoyo al concurso “Feminismos, trabajo y acción sindical: diálogos entre Europa y América Latina”, que da pie a la presente publicación. Resulta imprescindible destacar el compromiso que tenemos como organización en la apuesta por la educación como elemento central para la transformación social, mediante un enfoque sociopolítico que parta desde el feminismo y que priorice la diversidad afectiva sexual y de género. En este sentido, a través de la promoción de espacios de intercambio locales-globales, se pretende reflejar las realidades, experiencias y aprendizajes de otros contextos, promoviendo la conciencia crítica y la transformación del imaginario colectivo hacia la superación de prejuicios y estereotipos. Y el trabajo aquí expuesto es resultado de ello.

En Paz y Solidaridad Euskadi pensamos que es indispensable vehicular el análisis de la división internacional del trabajo sumando la división sexual del trabajo. Por ello, una investigación que parta de la perspectiva feminista resulta imprescindible para conocer todas aquellas dimensiones que se interconectan en las diferentes realidades laborales que en el presente libro se han recogido. Asimismo, podemos afirmar que a través tanto del concurso

de ensayos como de la publicación del presente libro contamos con un material de referencia en la temática que aporta elementos claves en el análisis del trabajo y de la acción sindical, al partir de realidades tanto locales como globales y enlazar todo ello en un maravilloso diálogo entre continentes que, aunque puedan parecer lejanos, debido a la centralidad del empleo en nuestras sociedades, son más cercanas de lo que podemos imaginar.

### III.

#### *Fundación 1º de Mayo*

Entre los fines estatutarios de la Fundación 1º de Mayo se encuentran la promoción y el desarrollo de estudios e investigaciones sobre temas de carácter social y económico, con especial atención al ámbito laboral y a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora. La Fundación desarrolla sus fines en diferentes líneas de trabajo como son el análisis de las relaciones laborales y las políticas públicas, la cooperación al desarrollo, las condiciones de trabajo y de salud de los y las trabajadoras, la sostenibilidad ecológica, la igualdad de género, el archivo de historia del trabajo, el estudio sobre los procesos migratorios y la formación sindical.

De acuerdo a todo ello, la Fundación 1º de Mayo, como organización colaboradora de CLACSO, apoyó la convocatoria “Feminismos, trabajo y acción sindical: diálogos entre Europa y América Latina” promovida por la institución junto con el Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades de la Universidad Nacional de José C. Paz (IESCODE-UNPAZ) y la Universidad de

Valencia. Su resultado final, editado en este libro, contribuye, como se perseguía, a fomentar nuevos marcos y generar dinámicas y prácticas acordes a una perspectiva feminista en el ámbito laboral y sindical.

Es necesario destacar la importancia que en los ensayos premiados se ha dado al tema del trabajo en el hogar, asalariado y no asalariado, y en general a la perspectiva de estudio que pone a los cuidados en el centro del debate sobre las prioridades de la acción sindical y, nos atreveríamos a decir, también de la acción política. Este tema es nuclear por diferentes razones. Es importante destacar que se trata de un ámbito de actividad muy feminizado, altamente precarizado y donde se incorpora un elevado volumen de mujeres migrantes. Pero también que este grupo de actividades que identificamos como “el sector de cuidados” es en estos momentos uno de los polos de generación de empleo neto más dinámicos. Nos referimos a sectores como el empleo doméstico, el cuidado de personas mayores en el domicilio, el trabajo en residencias de personas mayores, el personal de escuelas infantiles y comedores escolares, etc. La perspectiva de género aquí, tal y como hemos señalado, es fundamental, no solo porque se trata de actividades laborales feminizadas, sino porque también afectan las posibilidades de incorporación de la mujer al mercado de trabajo en condiciones de igualdad. Como hemos dicho, estos sectores económicos están altamente precarizados: jornadas de trabajo extensas, jornadas de trabajo insuficientes y segmentadas, salarios bajos, escasas posibilidades de promoción profesional, escasas coberturas sociales. Se trata de sectores que dan forma a ese “suelo pegajoso” al que se enfrenta un porcentaje importante de mujeres.

Pero la problemática que gira alrededor de las desigualdades entre hombres y mujeres y, de forma más extensa, de las desigualdades de género abarca a todos los sectores económicos. Acercarse a las realidades laborales desde una perspectiva de género visibiliza las desigualdades en materia salarial (brecha salarial), de



condiciones de trabajo (jornada, horarios, prevención de riesgos laborales) o de promoción profesional (techos de cristal).

Estos elementos han de abordarse de forma transversal en todo el análisis social, para así adaptar la propia actividad sindical. Pero para poder estudiarlos, es necesario primero conocerlos. Las diferentes áreas de la Fundación han realizado un trabajo continuo para visibilizar estas desigualdades, que va desde el análisis de las condiciones de trabajo en ciertos sectores productivos, como puede ser el trabajo del hogar o el sector agrario; el análisis de las diferencias de género en la negociación colectiva y el estudio de las dinámicas de implantación de los planes de igualdad; la cooperación sindical internacional, con la toma de conciencia colectiva sobre la importancia de la acción sindical en materia de género; hasta el estudio y visibilización de la importancia que el movimiento sindical, y en concreto las mujeres sindicalistas, ha tenido históricamente en la lucha contra las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres en las empresas, así como en las de carácter más político, como puede ser la defensa de la normativa respecto al divorcio, el aborto o el matrimonio entre personas del mismo sexo. Desde esta perspectiva, se muestra con claridad el carácter sociopolítico del movimiento sindical que, desde sus inicios, abandera no solo la lucha contra las desigualdades en el ámbito estrictamente laboral, sino también de aquellas que se producen en el seno de la sociedad y que retroalimentan las disparidades entre hombres y mujeres.

Finalmente, cabe resaltar que en estos últimos años la Fundación 1º de Mayo ha participado en diferentes estudios y proyectos. Se realizaron un estudio que trata precisamente de las incorporaciones que el movimiento feminista ha aportado a las políticas de las centrales sindicales en España y un análisis de las condiciones de trabajo de las gerocultoras y el proyecto europeo “Men in Care”, que abarca la problemática de la conciliación entre trabajo y familia. Además, se desarrollaron líneas de formación sindical respecto del papel de la mujer en el mercado de trabajo, el análisis desde

la perspectiva de género de la prevención de riesgos laborales, el abordaje de la relación entre la negociación colectiva y los planes de igualdad, así como del papel protagonista del movimiento feminista en la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras a lo largo de la historia reciente. Finalmente, se realizó un trabajo en materia de cooperación internacional acerca de la acción sindical internacional con la progresiva incorporación de un enfoque feminista, donde cabe resaltar el proyecto de las trabajadoras de los sectores de cuidados en Túnez.

#### IV.

*Svenja Blanke*

*Representante FES - Argentina*

La Fundación Friedrich Ebert (FES por sus siglas en alemán) de Argentina –junto con el CLACSO, el Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades de la Universidad Nacional de José C. Paz, el Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Valencia y el Grupo de Trabajo CLACSO “¿Qué trabajo para qué futuro?”– apoyó la organización de la convocatoria de ensayos “Feminismos, trabajo y acción sindical: diálogos entre Europa y América Latina” ya que consideramos que esta iniciativa promueve no solo una mirada conjunta entre estas regiones, sino también una reflexión crítica sobre temas comunes.

La siempre compleja articulación entre feminismo y sindicalismo requiere para la tercera década del siglo XXI incentivar a jóvenes investigadoras en el abordaje de esta temática, con el objeto de revisar los postulados de la justicia social con una perspectiva que

considere el género, la democracia participativa y las nuevas normativas que surgen de los procesos de innovación que hoy atraviesan el mundo del trabajo.

Desde FES consideramos que no es posible construir el trabajo del futuro sin la activa participación de jóvenes y mujeres; sin el llamado a nuevas disciplinas para analizar la consistencia de los marcos normativos vigentes y la formulación de nuevos que permitan establecer unas relaciones laborales más incluyentes, que favorezcan la democracia paritaria en todos los niveles de la estructura sindical, que expresen nuevos intereses. Hemos participado además en la evaluación de los trabajos presentados con la firme convicción que hay que seguir construyendo puentes entre Europa y América Latina, buscar esta confluencia de prácticas y de marcos regulatorios que las propicien.

Se trata de visibilizar las condiciones de trabajo de las mujeres en los dos continentes y de promover las siempre necesarias articulaciones entre el movimiento feminista y el movimiento sindical. Los cambios en el mundo del trabajo introducen modificaciones en la percepción que las mujeres tienen del mismo. Un ejemplo de ello son las tareas de cuidado. Pero además el sentido del trabajo a nivel de la sociedad ha ido mutando desde los años ochenta, a lo que se suman los cambios propios de este siglo, impulsados y acelerados por el covid-19. La configuración de la jornada laboral y del espacio de trabajo, el acceso a conocimientos que permitan acompañar la dinámica de las variaciones tecnológicas, la demanda por mayores niveles de autonomía y responsabilidad por el propio destino requieren revisar nuestros marcos teóricos, incluso los del feminismo, para adecuarlos a los nuevos tiempos, a las nuevas identidades y a su forma de conformación y representación.

Por estos motivos, desde FES Argentina estamos muy orgullosas de promover esta iniciativa.

## V. A manera de saludo

*Carolina Vidal López*

*Secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y condiciones de Trabajo de CC. OO.*

Resulta muy gratificante participar en una publicación que lleva este título y que recoge, además, entre otros asuntos, las investigaciones premiadas en el marco del concurso de ensayos que organizan las entidades anfitrionas de esta publicación.

Con placer leo sobre qué han versado las investigaciones de las jóvenes investigadoras de Argentina, Perú, Colombia y México: los trabajos de cuidados, el empleo del hogar, las condiciones laborales de las trabajadoras de estos sectores, las experiencias de sindicalización y el papel de la negociación colectiva. Espero con grandes expectativas su lectura para ampliar la mirada, profundizar en las distintas realidades de estos países que nos acercan en sus investigaciones y explorar las propuestas que incorporan. Porque son temas que nos importan, y mucho, a las CC. OO.

En realidad, forman parte también de nuestro hacer sindical. El público lector puede comprobarlo mediante la lectura del texto que presento en este mismo volumen (“El feminismo sindical en España”), en el que se aporta la antigua y creciente atención sindical a las consecuencias de la división sexual del trabajo en la adjudicación del trabajo de cuidados a las mujeres como efecto del rol patriarcal (los familiares, no pagados, y los asalariados). Es un asunto que nos concierne como sindicato de clase, feminista e internacionalista. Porque los cuidados, pagados o no, han descansado sobre los hombros de las mujeres más pobres, ahora también en España sobre las migrantes.

Nosotras, en CC. OO., hemos ido contribuyendo desde nuestro origen como sindicato a que las trabajadoras del hogar sean

reconocidas y equiparadas como trabajadoras en la legislación laboral, hemos colaborado en su día en elaborar el Convenio 189 de la OIT y no hemos cesado en poner en marcha y participar con campañas y movilizaciones para su ratificación en España hasta lograrlo. Las hemos asistido como trabajadoras en nuestras sedes en sus reclamaciones, hemos contribuido a su sindicación en nuestras organizaciones sectoriales y confluimos con otras organizaciones en plataformas reivindicativas de las trabajadoras del hogar.

Respecto a los cuidados, hemos definido la división sexual del trabajo como el enemigo principal para lograr la igualdad en el ámbito laboral entre mujeres y hombres; hemos reclamado que en el ámbito familiar estos cuidados sean compartidos con los hombres y en una perspectiva más amplia, que la corresponsabilidad se extienda al Estado, a las empresas y a las entidades locales.

También hemos puesto la mirada en las trabajadoras de sectores precarizados vinculados a los cuidados y dado resonancia a ellas, denunciando sus peores condiciones laborales (sobre todo por el abuso del tiempo parcial en sus formas de contratación) y sus salarios medios más bajos. Hemos acompañado en sus reclamaciones a las monitoras escolares, a las monitoras infantiles, de comedor, centros de día, a las trabajadoras de ayuda a domicilio, a las gerocultoras, a los servicios de limpieza de hospitales, a las trabajadoras de residencias y centros de día de personas mayores o dependientes, etc.

Las hemos acompañado en sus movilizaciones y huelgas. Cabe destacar, por ejemplo, que en 2023 en España las huelgas estuvieron protagonizadas por mujeres (seis de cada diez personas que hicieron huelga fueron mujeres), muchas de ellas de estos sectores precarizados de cuidado, que reclamaban mejoras salariales, pero también de organización del tiempo de trabajo, de prevención de riesgos y salud laboral, de conciliación corresponsable o contra el acoso sexual en el trabajo, entre otras. Con ellas, hemos pedido

dignificación del trabajo de cuidados, que requiere mejorar la profesionalización y, sobre todo, mejorar los salarios.

Nosotras, en CC. OO., tenemos en cuenta que los cuidados son necesarios para vivir y para sostener a las sociedades. Reclamamos que los cuidados ocupen en la agenda pública el papel que merecen, por eso mismo, y reclamamos igualmente que las trabajadoras de los cuidados tengan los derechos laborales que les corresponden, desde luego el derecho a la negociación colectiva. Porque la negociación colectiva es la gran herramienta sindical para corregir las desigualdades en el trabajo. Unir en un cruce de caminos la centralidad de los cuidados con la centralidad del trabajo es una de nuestras principales contribuciones para conseguir un mundo más justo e igualitario.

# Introducción

*Adoración Guamán y Nora Goren*

El presente volumen es fruto de un trabajo colectivo realizado por el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) junto con el Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades de la Universidad Nacional de José C. Paz (IESCODE-UNPAZ), el Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Valencia y el Grupo de Trabajo CLACSO “¿Qué trabajo para qué futuro?”, que llevaron adelante una convocatoria de ensayos que buscó incentivar la investigación y la reflexión crítica sobre el tema “Feminismos, trabajo y acción sindical: diálogos entre Europa y América Latina”.

Este volumen da continuidad a los libros publicados en los años 2020 y 2021 bajo los títulos *Feminismo y sindicatos en Iberoamérica: experiencias, encuentros y desencuentros* y *Feminismos, experiencias sindicales y laborales en Argentina*, respectivamente. En esta ocasión, en la convocatoria invitamos al tratamiento de cuestiones como el análisis y problematización de las normas laborales en cuyo impulso ha tenido un papel relevante el movimiento feminista, ya sea en el ámbito estatal o supranacional; el estudio de la eficacia de los marcos normativos orientados al reconocimiento del cuidado en el ámbito del trabajo asalariado; o la discusión de las articulaciones entre el movimiento feminista y el movimiento sindical por la lucha en la reducción de las brechas sexogenéricas

en los ámbitos laborales remunerados. Invitamos igualmente al envío de contribuciones que incidieran en el análisis comparado, incluyendo las experiencias europeas.

El proceso de evaluación estuvo a cargo de un comité internacional conformado por Andrea Andújar (Argentina), Beatriz Plaza (España), Marcela Hernández (México) y Mónica Sladogna (Argentina). La evaluación, realizada sobre la base de trabajos anonimizados, valoró la calidad de las propuestas de ensayo presentadas, así como su solvencia y aporte intelectual a la problemática abordada en la convocatoria. El ensayo ganador fue el presentado por Camilla Sapp, Manuela Fernández Bocco y María Cecilia Bustos Moreschi bajo el título “La sindicalización en torno al cuidado. Cruces de experiencias transoceánicas”. Junto con él, se seleccionaron otros cuatro ensayos por su especial calidad y relevancia para el tema tratado, presentados por Cecilia Isaí Silva Zárate, Janeth Paola Cortés Piraquive y Saúl Figueras, Beatriz Adriana Bustos Torres y Francly Angélica Riveros Santa.

El resultado de la convocatoria ha sido sin duda exitoso, y en esta nueva obra colectiva se publican los ensayos ganadores, todos ellos de una alta calidad científica. Nos ofrecen experiencias y reflexiones para seguir construyendo las necesarias alianzas entre feminismos y movimientos sindicales.

En esta ocasión, hemos querido completar el volumen con textos de autoras invitadas, aportaciones de las directoras de la obra y reflexiones de las entidades que han colaborado en la convocatoria. Así, el texto colectivo que tienen es sus manos incluye las contribuciones de Adoración Guamán, Nora Goren, Paula Varela y Carolina Vidal López, concitando así un crisol pluridisciplinar de estudios, entre la teoría y la praxis, desde la sociología al derecho, que lo convierte en una obra de particular interés y relevancia.

La convocatoria y la obra no habrían sido posibles sin la permanente cooperación de las entidades que apoyan y acompañan no solo esta experiencia, sino la actividad del Grupo de Trabajo que dirigimos. Así, es necesario expresar aquí nuestro agradecimiento



a la Fundación Friedrich Ebert (Argentina), a la Fundació Pau i Solidaritat (País Valencià), a la Fundación 1° de Mayo (España), a la Fundación Paz y Solidaridad (Euskadi) y a las mujeres que desde estas entidades nos acompañan: Mónica Sladogna, Isabel Barra, Ofelia Vila y Beatriz Plaza. Por supuesto, el reconocimiento principal por el impulso y el sostén es para CLACSO, en la persona de Karina Batthyány, cuyo texto que saluda la obra evidencia el permanente compromiso de la institución que nos acoge con el feminismo y con la necesidad de fomentar las alianzas entre movimientos sociales.

Como directoras del Grupo de Trabajo CLACSO “¿Qué trabajo para qué futuro?”, queremos remarcar en esta breve introducción el compromiso de nuestra actuación colectiva con la tarea de los sindicatos que se reconocen feministas, con la construcción de un Derecho del Trabajo feminista y con la ruptura de la división sexual del trabajo, para alcanzar modelos de relaciones de trabajo remunerado que sean compatibles con la vida plena y digna de las personas que trabajan, con la corresponsabilidad en los cuidados, con la eliminación de todas las formas de discriminación en las experiencias laborales de cualquier tipo, que deben ser sostenibles y plenamente participadas. Para trabajar en pos de este objetivo, somos conscientes de la necesidad de combinar permanentemente la investigación con la acción social, tejiendo redes y diálogos que nos permitan compartir y crear desde lo común, desde los feminismos y en el seno de los sindicalismos en colaboración con las instituciones que acogen las políticas de transformación social.



# El camino hacia el Derecho del Trabajo feminista y la imprescindible implicación sindical

Adoración Guamán

## Introducción

Una de las reflexiones más acertadas que desde el prisma del iuslaboralismo crítico se ha acercado a la figura del sindicato fue elaborada por Antonio Baylos Grau en su libro titulado *¿Para qué sirve un sindicato?* (2021). A lo largo del texto, el autor desgana el concepto, historia, encaje jurídico, debilidades y retos de los sindicatos, partiendo de una afirmación fundamental: “el sindicato confronta la autoridad”. Desarrollando esta idea, tan visitada por el autor en otros textos, es posible afirmar que el “sujeto colectivo trabajo” ejerce una acción antihegemónica o insubordinada frente a quien detenta el poder en la relación capital-trabajo con el objetivo de defender no solo los intereses de las personas que trabajan para un determinado empresario, sino en defensa del *conjunto* de personas trabajadoras, abanderando así la representación de una *clase* en el seno de un conflicto de poder.

La figura del sindicato en los términos clásicos del conflicto capital-trabajo no intereseccionalizado ha sido uno de los grandes temas de estudio de la disciplina iuslaboral, con un número

ingente de obras que se han interrogado, entre otras cuestiones y sobre todo los últimos tiempos, acerca de la adecuación del sindicato a las nuevas realidades laborales y exigencias de nuestro tiempo. Así, comienzan a ser habituales, por ejemplo, los estudios acerca de la relación entre sindicalismo y nuevas tecnologías o las relaciones entre algoritmos y sindicatos. Sin embargo, siguen siendo menos numerosos los análisis que problematizan la figura del sindicato en un plano más allá del eje de conflicto unidimensional para confrontarlo a un nuevo e imprescindible interrogante: ¿es el sindicato una institución feminista?<sup>1</sup>

Sin duda, se trata de un cuestionamiento cuya vastedad requiere una mayor concreción, por lo que, a efectos de dotar al análisis que sigue en las siguientes páginas de rigor científico, este texto enfoca el cuestionamiento antedicho en una concreta faceta del sindicato que no es otra que aquella orientada a la acción de regulación para determinar una serie de normas que enmarcan la relación de trabajo (Baylos Grau, 2021), es decir, el Derecho del Trabajo. En tanto en cuanto el sindicato, como norma general, se involucra en la producción normativa y determina o puede determinar el contenido del Derecho del Trabajo, el análisis de la relación de esta rama del Derecho con las estructuras de dominación patriarcal nos va a permitir observar la posición del sindicato en este eje de conflicto. Así, en los siguientes apartados se plantea un análisis en clave histórico-normativa, a efectos de validar una hipótesis inicial, enunciada a la luz del caso español: durante un largo espacio de tiempo las normas laborales han sido un elemento de estructuración, sostenimiento y refuerzo de la división sexual del trabajo, de tal manera que es posible hablar de un “Derecho patriarcal del Trabajo” que estaría inmerso, fundamentalmente por el empuje

<sup>1</sup> También fuera del eje clásico se está situando con potencia la discusión sobre la relación entre el sindicalismo y el ecologismo, reforzada al hilo del debate sobre transiciones justas. A modo de ejemplo, se remite a los siguientes análisis doctrinales: Álvarez Cuesta, 2023b; Anigstein y Carrau, 2023; Escribano Gutiérrez, 2022, 2023; Miñarro Yanini, 2022.

del movimiento feminista, en un profundo cambio, existiendo experiencias normativas en la actualidad que permiten afirmar la posibilidad de la construcción de un “Derecho del Trabajo feminista”. Un giro histórico fundamental en el que la implicación del sujeto colectivo trabajo tiene una importancia decisiva.

Para corroborar esta hipótesis, el presente texto se divide en tres partes. En primer lugar, se desarrolla el marco teórico, que no es otro que el “feminismo jurídico”, entendido como el estudio del ordenamiento jurídico desde el prisma del cuestionamiento y deslegitimación de las normas que, incluso bajo una pretendida neutralidad, sostienen, fomentan o reproducen el modelo de dominación patriarcal. El feminismo jurídico, como veremos en el siguiente apartado, no solo denuncia, sino que vindica, develando la existencia de un sistema de poder juridificado para subordinar a las mujeres. En segundo lugar, el texto realiza un análisis histórico de la conformación del Derecho del Trabajo, tomando como ejemplo el caso español, para evidenciar la intrínseca vinculación de esta rama del ordenamiento con el sostenimiento de la primacía de los intereses de los varones en el ámbito del trabajo remunerado y el asentamiento de la división sexual del trabajo, prestando un interés particular al papel de las organizaciones de trabajadores en el impulso e incidencia en la producción y el contenido de estas normas. En tercer lugar, el texto da cuenta del cambio plasmado en lo que se denominará “reformas feministas de última generación”, centrando el análisis en el ejemplo español, para analizar de manera breve la época reformista desarrollada entre el 2021 y la actualidad.

## **El feminismo jurídico crítico como marco desde donde pensar el Derecho del Trabajo y la acción sindical**

El Derecho del Trabajo comparte con el conjunto del ordenamiento jurídico un carácter patriarcal y androcéntrico, que en el

momento presente es objeto de una profunda disputa, reflejada tanto en la producción doctrinal como en el desarrollo normativo. El marco teórico que nos permite llegar a esta afirmación, que implica la asunción de la no neutralidad del Derecho, es el feminismo jurídico y a su breve caracterización se dedica este apartado.<sup>2</sup>

La igualdad, la lucha por alcanzarla, ha estado en el centro de las reivindicaciones sociopolíticas desde el siglo XVIII. Ha sido mil veces repetido que, con las revoluciones burguesas, el principio de igualdad frente a la ley fue incorporado, con expresiones disímiles, en la Declaración de Derechos de Virginia de 1776, en la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 y en todos los textos constitucionales que les sucedieron.<sup>3</sup> La lectura habitual de las revoluciones burguesas y de la ilustración nos señala, encumbrando autores como Rousseau, que con el reconocimiento de la igualdad formal se abolieron las categorías jurídicas del modelo estamental feudal y privilegios normativos en función del nacimiento.

Evidentemente, esto no fue así. Como han demostrado múltiples estudios, peinando la historia a contrapelo, para tener una imagen certera de la modernidad es imprescindible analizar teórica y conceptualmente aquellos momentos desde una perspectiva de género (Aguado, 2005, p. 12). Desde esta perspectiva, se ha afirmado que

la ilustración dio lugar a los derechos naturales y a la Revolución francesa que creó un sistema capitalista patriarcal, siendo el primer concepto de igualdad el reflejo de un sistema de dominación blanco y androcéntrico que establecía un sistema de producción

<sup>2</sup> De entre las autoras que han construido la teoría jurídica feminista, van a citarse de manera preponderante las siguientes contribuciones: Barrère Unzueta, 2018; Bodelón, 2010a; Costa, 2010, 2015; MacKinnon, 1995; Mestre i Mestre, 2011; Pitch, 2003; Smart, 2016.

<sup>3</sup> Para un recorrido por algunas de las ideas igualitarias previas a la Ilustración (Hobbes, Spinoza o Poulain de la Barre), se remite al magnífico texto de Jasone Astola Madariaga (2008, pp. 231-233).

masculino como eje organizador de la vida social (Noguera y Goikoetxea, 2021, p. 46).

En esta línea, señala Astola Madariaga, recuperando una amplia bibliografía, cómo desde 1790 comenzó a generarse “la terminología para una distinción: la ciudadanía activa, reservada para aquellos con juicio independiente, y la ciudadanía pasiva para el resto”; el resto, evidentemente, eran las mujeres, las personas racializadas, las no propietarias, etc.

El “olvido” de los padres revolucionarios fue denunciado en textos fundamentales como los Cuadernos de Quejas o la Declaración de Derechos de la Mujer y de la Ciudadana de Olympe de Gouges de 1791,<sup>4</sup> en las intervenciones de Etta Palm ante la Asamblea Nacional francesa o en la posterior obra de Mary Wollstonecraft (*Vindicación de los derechos de la mujer*, de 1792), incluso por autores como Condorcet y posteriormente John Stuart Mill con su obra *La esclavitud femenina*, publicada en 1869 (Mill, 2008), o las obras de Flora Tristán *Paseos por Londres* (1840) o *Unión obrera* (1843) (Tristán, 2022) y la de Engels *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*, de 1884 (Engels, 2017).

Pese a las denuncias, el derecho sancionó esta situación. En 1795, la Convención francesa decretó que las mujeres no estaban facultadas para asistir a ninguna asamblea política y el Código Civil napoleónico de 1804, modelo básico para muchos otros en el plano comparado, estableció jurídicamente la subordinación legal

<sup>4</sup> Merece la pena reproducir otro fragmento de Astola Madariaga que da cuenta del *backlash* que sufrieron las que se atrevieron a protestar: “Olympe de Gouges fue guillotina por los jacobinos en noviembre de 1793, acusada de ‘contrarrevolucionaria’, y en el *Moniteur Universal* apareció publicado un artículo sobre ella en el que se afirmaba significativamente: ‘quiso ser hombre de Estado, y parece como si la ley hubiese castigado a dicha conspiradora por haberse olvidado de cuáles son las virtudes propias de su sexo...’. Entre 1793 y 1794 aquellas mujeres que tuvieron una participación política significativa, del signo ideológico que fuese, compartieron el mismo final: la guillotina o el exilio. Así pues, las mujeres no podían subir a la tribuna, pero sí al cadalso. La prensa revolucionaria de la época explica claramente que se persigue a las mujeres que quieren ser ‘hombres de Estado’, transgrediendo las leyes de la naturaleza y abjurando de su destino de madres y esposas” (Astola Madariaga, 2008, nota 60).

femenina dentro de la familia. Así, el sexo marcó un punto y aparte, una “línea divisoria insalvable entre quienes pueden participar o no de la igualdad y pueden ser incluidos o no en la ciudadanía”, que se trasladó hasta bien entrado el siglo XX, y “el contrato constitutivo que invocamos como comienzo y legitimación del estado moderno es un contrato basado no sólo en la exclusión de las mujeres, sino en su anulación como sujetos político-constitucionales con derechos y deberes” (Astola Madariaga, 2008, pp. 235 y 241).

Como narra Aguado, esta negación para las mujeres de los presupuestos igualitarios modernos impulsó que su reivindicación llegara a convertirse en presupuestos feministas. Así, habitualmente se afirma que el feminismo nació como movimiento en el siglo XVIII (sin dejar de tener en cuenta a las precursoras)<sup>5</sup> y fue evolucionando hasta nuestros días imbricado en la transformación histórica del concepto de ciudadanía (Aguado, 2005, p. 23) y evidentemente del de igualdad, con la necesaria denuncia del carácter patriarcal del Derecho que está en la base del marco teórico que denominamos “feminismo jurídico”.

Así, el feminismo jurídico ha evidenciado que la neutralidad y objetividad del Derecho son principios cuestionables, que no se verifican desde un prisma de análisis no patriarcal. Esta no neutralidad, predicada por la crítica jurídica desde el lugar de enunciación de clase (y que es el lugar de enunciación de las escuelas del iuslaboralismo crítico), se enuncia con rotundidad desde las feministas que, como Tamar Pitch, señalaban que “el derecho y los derechos están contruidos por y para los varones” (Pitch, 2010, p. 435). Esta afirmación, que será discutida y complejizada en las siguientes páginas, ofrece una foto fija de la importancia que para una jurista supone adoptar este prisma de análisis, desde donde es posible cuestionar la totalidad del Derecho. En este sentido, nos recordaba Encarna Bodelón que el feminismo ha transformado la forma en que entendemos el Derecho en nuestras sociedades, empujándolo,

<sup>5</sup> Por ejemplo, Christine de Pizan que en 1405 escribió *La ciudad de las damas*.



de manera similar a la ciencia crítica, a volver el foco hacia lo “social”, alejándose de lo formal, para ser capaz de aceptar su propio carácter androcéntrico y patriarcal, plenamente vigente en la actualidad y que se plasma tanto en el plano formal como en la aplicación de las normas y, por supuesto, en las consecuencias de esta aplicación (Bodelón, 2010b, p. 11).

Abundando en estos conceptos generales, Malena Costa indica cómo desde el feminismo jurídico se han problematizado diversas nociones y categorías, al aceptar como uno de los puntos de partida que la estructura jurídica construida desde la modernidad aceptó al varón como universal de lo humano (el “Hombre” como humanidad) y marginalizó y minimizó al sujeto mujer, y a otras identificaciones disidentes, cuyo reconocimiento como sujeto de derechos fue construido de manera tardía y siempre tras largas luchas, pero insertándose en el universal de “el otro”. Aún es más clara Costa cuando afirma que “el androcentrismo jurídico implica la funcionalidad y complicidad del derecho para consolidar el privilegio y predominio de los varones, adultos, blancos, propietarios y sin discapacidades por sobre cualquier otro grupo” (Costa, 2007, p. 238).

Evidentemente, la denuncia señalada complejiza el papel del Derecho en nuestras sociedades y, más aún, los objetivos de los movimientos de reivindicación de derechos que han sido protagonizados, mucho antes de la configuración teórica del feminismo jurídico, por mujeres. El feminismo jurídico ha evolucionado al calor de esta complejidad, siendo posible plasmar la evolución de esta construcción doctrinal en tres grandes etapas identificadas por Carol Smart, que esbozaba una triple categoría en su célebre obra “La mujer del discurso jurídico, en torno a la crítica feminista al Derecho” (Smart, 2000, p. 34), con las siguientes tres afirmaciones: “el Derecho es sexista”; “el Derecho es masculino” y el “Derecho tiene género”. De manera compatible, Osten esbozó tres grandes categorías del feminismo jurídico: el reformismo legal, el derecho como orden patriarcal y la teoría jurídica crítica

feminista (Osten, 2009, p. 146). Por su parte, Malena Costa señala cuatro etapas fundamentales, vinculadas a otros tantos conceptos básicos: la igualdad, la disyuntiva igualdad/diferencia, la relación entre Derecho y dominación, y la vinculación de los feminismos con otras áreas, entrando en juego elementos de análisis como el poder o la subjetividad.

Así, las primeras elaboraciones del pensamiento jurídico feminista partían de la aceptación de la posibilidad de que el Derecho sea racional, objetivo y universal, denunciando que su carácter sexista anula esa realidad. Nos encontramos en la fase del denominado por Olsen “reformismo legal”, que incluyó un amplio número de técnicas y argumentos para impulsar reformas legales que transitaban entre la aspiración de hacer irrelevante el sexo como criterio legal hasta la aplicación de técnicas para rectificar la desigualdad de las mujeres (Osten, 2009, p. 147). La afirmación de que el Derecho es “sexista” conllevaba también la asunción de que, por ejemplo, con el solo cambio hacia lenguaje neutro, capaz de eliminar la apariencia de sexista, se podría acabar con la diferencia sexual. En esta primera fase, el rótulo “sexista”, que sirvió efectivamente para desafiar el orden establecido, implicó a su vez un obstáculo para la evolución. Smart explica esto afirmando que, cuando se califica al Derecho como sexista, se afirma que tiene una visión prejuiciosa de un sujeto dado (la mujer) que es posible corregir a fin de que todo sujeto sea tratado de manera igualitaria. De esta manera, podría acabar confiándose en que los retoques de superficie, como la utilización de un lenguaje neutro, tendrían la posibilidad de solucionar el problema.

Esta aproximación supone ignorar, siguiendo de nuevo a Carol Smart, que esta diferencia está enraizada en las relaciones sociales sobre las cuales actúa el Derecho (Smart, 2000, p. 34). Así, incorporar (sin mayores cambios) terminología neutra implica un problema mucho más profundo y, además, como ciertamente nos recuerda la autora, nadie ha dicho que la androginia era la solución a los problemas de la discriminación por razones sexogénicas.

En palabras de Malena Costa, este modelo confía en la asimilación, aceptando “entrar en el juego después de que éste haya comenzado, después de que las reglas y estándares hayan sido establecidos, y tener que probarse una misma de acuerdo con esas reglas y estándares”(Costa, 2015, p. 39).

Ante esta situación, las juristas feministas comenzaron a cuestionarse si existe esa objetividad en una construcción elaborada lejos o de espaldas de las condiciones de vida reales de las mujeres (Pitch, 2010, p. 437). Con este cuestionamiento, se abrió una segunda fase, más contundente y radical, que partió, siguiendo la terminología de Smart, de la afirmación de que “el derecho es masculino” o, en la terminología de Osten (2009), de la consideración del Derecho como orden patriarcal (p. 154). Como señala esta autora, las feministas encuadradas en esta etapa identifican el Derecho como parte de la estructura de dominación masculina y lo acusan de ser ideológicamente opresivo hacia las mujeres. Dentro de esta corriente, se ubica la expresión “el Derecho masculinista” (Facio y Fries, 2005, p. 291) bajo la cual se considera al Derecho como un instrumento de articulación del sistema patriarcal, donde se modelan las identidades de género de forma tal que respondan a las funciones ideológicamente asignadas a hombres y mujeres. Indican las autoras que el Derecho se imbrica con otros sistemas (social y moral), pero que el ordenamiento jurídico tiene una mayor fortaleza (la coercitividad) y permite la autolegitimación mediante la actuación de “los sujetos creadores del Derecho” que son, evidentemente, hombres.

Entre las autoras que más han influenciado en esta fase de evolución del feminismo jurídico, es imprescindible citar a Catherine A. MacKinnon. Una de sus afirmaciones más emblemáticas y citadas, en su clásico trabajo publicado en 1983 “Feminism, Marxism, Method, and the State: Toward Feminist Jurisprudence” es la siguiente: “Yo sugiero que el Estado es masculino desde una perspectiva feminista. El derecho ve y trata a las mujeres de la misma forma que los hombres ven y tratan a las mujeres” (1983, p. 644).

Carol Smart reconoció el intenso impacto de su obra (Smart, 2016, p. 110) y desarrolló una crítica principal para abrir una nueva etapa en el pensamiento jurídico feminista. Así, Smart afirmó que: “el trabajo de MacKinnon conduce a un camino sin salida, da demasiada autoridad al derecho, que se transforma en el punto central de su análisis y estrategia política, incluso contra sus propios deseos” (Smart, 2016, p. 113). Además, continua de nuevo Smart, su error es petrificar el dualismo y reducir la sexualidad femenina a aquello que el hombre le permite ser, identificando la totalidad femenina en el mundo real con el mundo real tal y como el hombre lo ve y entiende (Smart, 2000, p. 68).

Con este cuestionamiento, comienza un tercer momento, coronado por la expresión de “el Derecho tiene género” y enmarcado en la “teoría jurídica crítica feminista” (Osten, 2009, p. 151), que se acoge como marco de análisis en las páginas que siguen. En esta ocasión, sin desprestigiar las dos aproximaciones anteriores, se cuestiona la inmutabilidad del Derecho, afirmando que este es una actividad humana más “al servicio de quien detenta el poder, de intereses políticos y morales”. Esta aproximación permite pensar el Derecho en términos de procesos, comprendiendo que no todo acto o decisión jurídica afecta siempre con carácter absoluto de manera negativa a la mujer y de manera positiva al varón, sino que cada acto jurídico tiene un impacto distinto según el género del sujeto, porque, además, y aquí la autora da otro giro fundamental: el Derecho “crea género”. El Derecho, y aquí se acuerda con Smart, no contiene la llave para resolver el patriarcado, pero nos proporciona un escenario para articular visiones y explicaciones alternativas (Smart, 2016, p. 122).

Así, el Derecho se constituye como una permanente arena de disputa interseccional de especial importancia para la teoría feminista (Smart, 2000, p. 32) y, desde esta perspectiva, el Derecho del trabajo pasa a ser cuestionado no solo en cuanto a su potencial tuitivo respecto de los derechos laborales, sino con relación a su

capacidad para romper con el sesgo androcéntrico-patriarcal con el que han sido edificados estos derechos.

### **El Derecho como elemento estructurante de la división sexual del trabajo y los sindicatos como aliados: perspectiva histórica de una disciplina patriarcal**

El marco teórico desarrollado en el apartado anterior nos permite sostener la primera parte de la hipótesis de partida: el Derecho del Trabajo, como el resto de las ramas del Derecho, fue erigido y desarrollado como un elemento funcional y estructurante al orden patriarcal-capitalista que se va a validar desde el análisis histórico, necesariamente breve, de la evolución de las normas laborales en el ámbito español.

Desde sus orígenes, con las primeras normas orientadas a regular las relaciones del incipiente modelo de explotación capitalista de la fuerza de trabajo, el Derecho, primero el civil y más tarde el laboral, estructuró y asentó la división sexual del trabajo, vinculada de manera absoluta al nacimiento y desarrollo del capitalismo. Aun cuando se trata de un tema abundantemente tratado, cabe hacer un breve recordatorio a los aportes de Federici (2010) sobre esta cuestión.

La autora ha teorizado de manera brillante cómo la conjunción entre patriarcado y capitalismo permitió que una enorme porción de la actividad generadora de riqueza (la que invertían las mujeres en el cuidado de la vida) dejara de reconocerse como generadora de valor y por tanto no meritoria de salario. En otras palabras, la mitad del trabajo, la que permitía la reproducción de la mano de obra, dejaba de pagarse porque se subsumía en la vida del varón, invisible, forzosa. Así, se desplazaron determinados costes producidos en el mercado capitalista hacia el ámbito doméstico, lo cual permitió ampliar la parte no pagada del día de trabajo, usando el

salario masculino para acumular trabajo femenino, y aumentar la tasa de ganancia.

El complemento necesario para asentar la división sexual del trabajo fue la expulsión de las mujeres del trabajo considerado como “productivo”, una expulsión en la que el Derecho, primero el civil y más tarde el laboral, tuvo un papel fundamental. Así, la temprana extensión de la afirmación de que “los talleres no son lugar para mujeres” fue articulada y expandida a través de una férrea construcción teórica y dialéctica, pero también jurídica. De hecho, fue necesario aplicar la fuerza de la ley para asegurar la concreción de esa “salida natural” de las mujeres hacia el seno del hogar familiar, aunque es necesario recordar que, en realidad, este objetivo nunca se consiguió completamente. En efecto, como han revelado múltiples historiadoras y sociólogas, es imposible afirmar que las mujeres salieron realmente del día a día de las fábricas.<sup>6</sup> Al contrario, Cristina Borderías afirma que

numerosos estudios coinciden en que durante el XIX solo algunos de los estratos más cualificados de las clases obreras tenían salarios que podían servir a la subsistencia familiar. La mayoría de la clase obrera necesitaba la acumulación de otras rentas que eran provistas por las esposas o por los hijos en edad de trabajar (2004).<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Se han revisado, entre otras, las siguientes obras: Borderías Mondéjar, 2001; Borderías Mondéjar, Carrasco y Alemany, 1994; Carrasco, 2001; Carrasco et al., 2011.

<sup>7</sup> En la obra *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*, Sarasúa y Gálvez recogen una mirada desde la historia económica a los distintos momentos del mercado de trabajo español. Las conclusiones, que coinciden con las de Borderías, son las siguientes (Sarasúa y Gálvez, 2003): “Durante el siglo XIX y XX: a) la tasa de actividad de la mujer en este período fue mucho más alta de lo que las estadísticas indican, dado que, en muchos casos, su actividad laboral fue considerada ‘para el consumo familiar’, declarándose inactivas a muchas mujeres que participaban activamente en el mercado laboral; b) los ingresos de las mujeres han sido para las economías familiares, como consecuencia de lo anterior, mucho más relevantes de lo que tradicionalmente se ha supuesto; y c) las mujeres han encontrado numerosas barreras, no sólo institucionales sino también sociales, para ascender a las categorías profesionales más altas”.

Pese a que, contra el discurso dominante, las mujeres de clase obrera nunca fueron realmente separadas del trabajo remunerado fuera del hogar, lo cierto es que las mujeres nunca fuimos (y aún estamos intentando serlo) el “sujeto tipo” de las normas laborales. Al contrario, el Derecho, producido evidentemente por hombres, subordinó absolutamente a las mujeres, cual infante o personas incapaces, sometiendo sus posibilidades laborales a la autorización de cualquier varón de la familia o prohibiéndole la entrada a una amplísima cantidad de profesiones (Escribano, 2019).

En este sentido, nos recuerda Federici, refiriéndose a la Inglaterra de finales del siglo XIX, cómo a partir de la década de 1840 se comenzó a recomendar desde instancias gubernamentales la reducción de horas de trabajo de las mujeres en las fábricas, fundamentalmente de las mujeres casadas, así como la abstención de contratar a mujeres embarazadas. Afirma la autora que

detrás de la creación del ama de casa de clase obrera y de la extensión a esta clase social del tipo de hogar y familia antes reservado a la clase media se hallaba la necesidad de un nuevo tipo de obrero, más saludable, más robusto, más productivo y, sobre todo, más disciplinado y “domesticado” (Federici, 2018, p. 76).

Continúa Federici señalando:

Junto a la preocupación por la crisis de la vida doméstica producida por el empleo de las mujeres, estaba el miedo a la usurpación de los privilegios masculinos, que se creía que socavaría la estabilidad de la familia y provocaría enormes males en la sociedad. Durante los debates parlamentarios que en 1847 dieron lugar a la Ten Hours Act (Ley de las diez horas), un defensor de la restricción de horas de trabajo para las mujeres advirtió de que “las obreras no solo realizan el trabajo de los hombres, sino que ocupan sus espacios; están formando diversos clubs y asociaciones y van adquiriendo gradualmente todos aquellos privilegios que se consideran propios del sexo masculino” (Judy Lown, 1990: 181). Se consideraba que la ruptura de la familia llevaría al país a la inestabilidad. Los maridos

desatendidos abandonarían el hogar, pasarían el tiempo libre en bares y licorerías y tendrían encuentros peligrosos que fomentarían una actitud rebelde (Federici, 2018, p. 72)

En el marco normativo español, las primeras normas orientadas a regular las relaciones de trabajo se ubicaron claramente en el paternalismo patriarcal y consiguieron convertir la maternidad en un elemento sustancial para justificar la expulsión de las mujeres del trabajo asalariado. Como señalan Espuny i Tomás y García González (2010, pp. 43 y ss.), entre el final del siglo XIX y los primeros años del XX es posible afirmar que el intervencionismo estatal delimitó un marco normativo específico para la regulación del trabajo de las mujeres, un Derecho sexista, que establecía discriminaciones fundamentadas en la voluntad de proteger la capacidad reproductora, la familia, la moralidad o la supuesta debilidad femenina.<sup>8</sup> Los autores señalan además que esta primera legislación social que regula el trabajo de la mujer parte “de una pretendida inferioridad de la mujer” y que “se construye un discurso que se materializa en la consideración de las mujeres como trabajadoras ‘especiales’, frente a los trabajadores varones” (2010, p. 55).

<sup>8</sup> Las normas que plasmaron esta dinámica fueron fundamentalmente las siguientes: la ley de 24 de julio de 1873 sobre “regularización del trabajo en los talleres y la instrucción en las escuelas de los niños obreros”; ley de 26 de julio de 1878 sobre “trabajos peligrosos de los niños”; la “ley Dato” de 13 de marzo de 1900, que fijaba las condiciones de trabajo de las mujeres y de los niños, y que por primera vez abordó la cuestión de la maternidad de las trabajadoras, estableciendo descansos obligatorios sin ninguna prestación económica; la “ley Silla” de febrero de 1912 (cuyo ámbito subjetivo se limitaba a las obreras que prestaban sus servicios en establecimientos mercantiles y burocráticos dejando fuera a las obreras de la industria) y que estuvo vigente hasta que el Código del Trabajo de 1944 absorbió su contenido en el art. 169 (Espuny i Tomás y García González, 2010, p. 48). Además, se prohibió a las mujeres la realización de trabajos en los que antes fundamentaban su sustento (Nielfa, 2003): la ley de policía de minas (y reglamento para su aplicación), de 15 de julio de 1897, cuyo art. 33 prohíbe el trabajo en el interior de las minas a las mujeres de cualquier edad y a los muchachos menores de doce años; real decreto de 25 de enero de 1908, sobre trabajos peligrosos e insalubres. En esta norma se prohibió trabajar en determinadas industrias a los menores de 16 años y a las mujeres menores de edad (23). Como señala Nielfa, llama la atención la dinámica de prohibir la participación de una parte de la fuerza de trabajo sin incluir medidas de seguridad e higiene en las industrias consideradas peligrosas.



Evidentemente, el discurso paternalista opacaba otras razones, como era evitar que el trabajo infantil o femenino (mucho más barato) perturbara el orden económico al reducir los salarios y dificultar la colocación de los obreros (Martínez Peñas, 2011, p. 30).

Respecto del papel del movimiento obrero en este rol estructurante de la división sexual del trabajo que tuvieron las primeras normas laborales, reviste especial interés la investigación de Gloria Nielfa (2003) que recoge las reclamaciones obreras de la época, centradas en la libertad de asociación, la limitación de jornada, el establecimiento de jurados mixtos y... la “liberación” de las mujeres del trabajo de taller. En concreto, la historiadora se refiere a la Exposición presentada por la clase obrera a las Cortes Constituyentes (redactada por Pi y Margall y sustentada por miles de firmas) en la que se afirmaba (desde el universal varón):

hemos de [...] mandar al taller a nuestras esposas, con perjuicio de la educación de nuestros hijos, sacrificar a estos mismos hijos a un trabajo prematuro [...] os lo pedimos en nombre de nuestra dignidad ultrajada, de nuestras mujeres arrebatadas del hogar doméstico por una necesidad impía, de nuestros hijos creciendo ya como nosotros bajo el peso de la ignorancia, del trabajo y la miseria.

La autora afirma que las razones de esta potente impronta patriarcalista del sujeto colectivo expresado en este texto de reivindicaciones obreras debe ponerse en conjunción con factores como el aumento del número de mujeres que trabajan fuera de la jerarquía familiar, con la consiguiente competencia que para el trabajo masculino representaban los bajos salarios femeninos; así como con los aspectos ideológicos de una clase obrera que mira a la familia burguesa y al estatus de “esposa dedicada al hogar” con voluntad de asimilación.

El primer paso histórico, con todas sus limitaciones, hacia el reconocimiento normativo de la mujer como sujeto laboral se produjo en la II República, sin que en ningún caso se la llegara a equiparar al varón. Así, y a pesar de que en la Constitución de 1931

se plasmó el reconocimiento de la igualdad formal, con matices, entre mujeres y hombres en aspectos fundamentales de la vida (sufragio, trabajo, matrimonio), en el ámbito laboral los cambios fueron limitados. A modo de ejemplo, puede subrayarse supuestos como los siguientes: el art. 15 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) de 1931 eliminó la exigencia del permiso del marido para que la mujer pudiera contratar la prestación de sus servicios; la derogación de diversas normas levantó determinadas prohibiciones de trabajar (Núñez, 1998, p. 413); el decreto de 9 de diciembre de 1931 estableció la nulidad de las cláusulas que impidiesen el matrimonio de las obreras; el art. 3 de la Ley de asociaciones profesionales de patronos y obreros de 3 de abril de 1932 permitió la afiliación de las mujeres a las organizaciones de clase sin necesidad de autorización. Sin embargo y no obstante estos avances, se mantuvieron amplias prohibiciones de trabajar en determinadas profesiones, vinculadas a la afirmación de la voluntad de “proteger” a la mujer. Además, las bases de trabajo fueron la vía para mantener no solo restricciones, sino claras discriminaciones y obstáculos para el trabajo de las mujeres, pese a que jerárquicamente debían respetar la Constitución y la LCT (Espuny, 2006). Por añadidura, y como señala Escribano (2019), la centralidad del reconocimiento del trabajo asalariado masculino y la desconsideración social (y jurídica) del femenino se plasmó en la ausencia de preceptos en la LCT que regularan el hecho diferencial de la maternidad. Más allá del art. 90.3, que estableció que la invalidez de los despidos ocasionados por “la ausencia de la obrera fundada en el descanso que, con motivo del alumbramiento, señale la legislación vigente”, la única mención de algún derecho vinculado a la maternidad es el reconocimiento del permiso para el padre de ausentarse del trabajo (art. 80 de la LCT).

El conjunto de avances aquí señalado se revertió de manera brutal durante la dictadura franquista. La ordenación de las relaciones de trabajo compartió y coadyuvó a la orientación represiva del régimen incorporando asimismo las exigencias de una clase

empresarial que veía la oportunidad de maximizar la explotación laboral bajo el amparo de la retórica de la anulación del conflicto y la comunidad de intereses. Así, junto con las normas que criminalizaron y anularon de manera violenta el sindicalismo y la organización de los trabajadores, se produjo una amplia intervención del Estado en la regulación del trabajo, imponiendo los principios morales del régimen en forma de deberes de los trabajadores como la fidelidad, la obediencia, la subordinación y la jerarquía. Al tiempo, se continuaba manteniendo el principio contractualista y la maximización de los poderes empresariales en las empresas respecto de la ordenación de la prestación de trabajo. A esto debe sumársele una intervención amplia en materia de protección social y familiar orientada en buena medida a la relegación de la mujer al rol reproductivo y a la generación de vínculos de dependencia y obediencia al Estado “benefactor”. En resumen, durante el período franquista se produjo la instauración de una cultura laboral autoritaria y patriarcal (modelo intervencionista de relaciones laborales), combinada con un feudalismo agrario y un despotismo industrial intenso.

En palabras de Molinero Ruiz: “la política antifemenina que desarrolló el régimen franquista no se diferenció en nada relevante respecto a la que desarrollaron los regímenes fascistas por excelencia: Italia y Alemania” (1998, p. 98). En efecto, todas las facetas de la vida de las mujeres durante esta época vinieron marcadas por la importante impronta de la iglesia católica y el conservadurismo social que determinaron una regulación de la vida en su globalidad que sometía a las mujeres a la tutela respecto de algún varón de su familia y orientaba su existencia al hogar y a la reproducción. La “liberación de la mujer casada del taller y de la fábrica” se instauró como objetivo cuyo desarrollo normativo intentó, sin éxito, apartar a la mitad de la población de uno de los “más nobles atributos de jerarquía y honor” como era, según el Fuero del Trabajo, el trabajo remunerado. Bajo esta máxima, el trabajo de cuidados y de reproducción se consideraba inherente a las mujeres,

obligatorio y totalmente apartado de la vida pública, al tiempo que el propio Fuero del Trabajo anunció la equiparación de las mujeres y los niños, recuperando el discurso sobre las consideradas “clases medias”, cuya participación en el trabajo asalariado se considera accidental, contingente y necesaria de tutela y protección específica, derivada de su falta de capacidad y de la protección del sacrosanto valor de la familia.

Así, y como nos narra Escribano (2019), la separación de la mujer del trabajo tenía como objetivo que esta pudiera “dedicar toda la atención a la familia”, impidiéndose o restringiéndose normativamente el trabajo de la mujer casada. Además, cuando el trabajo de la mujer en régimen asalariado era considerado imprescindible por la ausencia de un varón proveedor, el Derecho se esforzó en establecer numerosas restricciones de carácter paterno-protector (limitaciones laborales). Más aún, cuando a partir de 1961 al régimen no le quedó más remedio que aceptar la incorporación de la fuerza femenina al trabajo asalariado, pervivieron numerosas restricciones y discriminaciones normativas que mantuvieron apartada a la mujer, a conveniencia del varón, del mercado de bienes y servicios o la sometían a condiciones incompatibles con una idea de mínimo reconocimiento de las mujeres como sujetos del Derecho del Trabajo. Así, cabe remarcar, como idea central que, lejos de no trabajar por cuenta ajena, de ese ideal de ama de casa dedicada a la familia, una amplia proporción de mujeres trabajaba también fuera del hogar y lo hacía sin reconocimiento, sin derechos, en trabajos de baja cualificación y remuneración, realizando dobles jornadas a la sombra de los varones de su familia. Evidentemente, cada prohibición, cada no reconocimiento y cada norma discriminatoria sostenida durante la dictadura tuvo un impacto en la posición de la mujer en el mercado laboral cuyas consecuencias perduran hasta la actualidad.

La reversión plena de las discriminaciones sexogenéricas existentes en el mundo del trabajo no se ha conseguido pese a cuarenta y cinco años de vigencia del Derecho Democrático del Trabajo,

nacido con la Constitución de 1978. Para sostener esta afirmación, tan solo es necesario atender a los informes sobre brecha salarial publicados en febrero de 2024.<sup>9</sup> Los datos son claros:

[A] pesar del leve descenso de la brecha salarial entre mujeres y hombres, que ha pasado del 18,72 % en 2020 al 18,36 % en 2021, los ingresos anuales de las mujeres están casi un veinte por ciento por debajo que los de los hombres. Las mujeres españolas ganaron de media al año 23.175,95 euros y los hombres 28.388,69 euros, una diferencia de 5.212,74 euros (UGT, 2024, p. 8).

Esta brecha, como se señala en el informe publicado por Comisiones Obreras al hilo del día de la igualdad salarial del año 2024, se explica por tres componentes: la desigualdad *ex ante* o *a priori* que soportan las mujeres por la división sexual del trabajo en las sociedades capitalistas patriarcales; la desigualdad “durante” que soportan las mujeres durante su trayectoria laboral y profesional; y la desigualdad *ex post*, que se ejemplifica con la brecha en las pensiones. La ruptura de tales brechas no puede conseguirse únicamente mediante normas laborales elaboradas con perspectiva de género, pero sin ellas; con un derecho que mantenga estructuras patriarcales, la corrección es sin duda imposible.

Una de las claves de esta incapacidad se encuentra en su propia génesis. Dado, como siempre es importante recordar, los ordenamientos laborales de posguerra, parte constitutiva de los modelos de “Estado Social” se construyeron sobre una base material clara: el trabajo realizado por un varón que no solo no requería tiempo para las obligaciones de cuidados, que no entendía como propias, sino que acumulaba sobre su persona el trabajo de cuidado de las mujeres que lo rodeaba, un tiempo de cuidados que era invisibilizado, no reconocido, no regulado y no pagado, ni directa ni indirectamente (ni salario, ni cotización, ni pensiones), y que se

<sup>9</sup> Ver Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y Gabinete Económico de CC. OO. (2024) o UGT (2024).

entendía subsumido en el salario familiar. Este modelo de trabajador asalariado, sobre el que se fundamentó la construcción de los derechos laborales, presupuso que el trabajador masculino llegaba vestido (y alimentado y cuidado) a la empresa porque otra persona, una mujer, cubría sus necesidades vitales sin recibir una remuneración aun formando parte imprescindible de la fuerza de trabajo que se intercambia por el salario (Pérez Orozco, 2014).

Así, el Derecho Democrático del Trabajo de corte clásico estructuró y respondió a las exigencias del capitalismo patriarcal. Como ha remarcado Fraser, la sociedad salarial (base material de este ordenamiento laboral clásico) también estuvo diseñada sobre ejes de exclusión de las mujeres o, en todo caso, sobre un modelo de reconocimiento de derechos basado en la “igualación al contrario” (Fraser, 2020).

Evidentemente, la evolución fue rápida y el Derecho corrió detrás de los profundos cambios sociales protagonizados por la masiva incorporación, ahora ya reconocida, de las mujeres al mundo del trabajo asalariado y del empuje del movimiento feminista. Volviendo al marco jurídico español, es posible observar las distintas etapas en la evolución de la construcción del principio de igualdad y la prohibición de la discriminación en España a partir del análisis de Lousada Arochena, que identifica las siguientes grandes fases. En primer lugar, la etapa de la igualdad formal (1978-1985) con la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (ET) que acogió el “planteamiento de igualdad formal propio del patriarcado moderado” (Lousada Arochena, 2022, p. 14). En segundo lugar, y con un amplio impulso de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional,<sup>10</sup> se llegó a la etapa de la igualdad mate-

<sup>10</sup> Ciertamente, en esta segunda etapa (1985-1995) el Tribunal Constitucional condujo el cambio de rumbo. Las sentencias más emblemáticas las encontramos resumidas en el texto que se viene citando de Lousada Arochena y merece la pena atender a una breve enumeración de las más ejemplares: la STC 128/1987, de 16 de julio, la cual negó un plus de guardería para el personal femenino, considerándolo una medida de acción positiva; la STC 166/1998, de 26 de septiembre, que afirmó la existencia de discriminación por despido en situación de embarazo durante el período de prueba

rial (1985-1995), que también se tradujo en reformas y desarrollos normativos importantes<sup>11</sup> que fueron superados en la tercera etapa (1995-2008). Esta fase fue, sin duda, el momento de toma de impulso, con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; con la Ley 33/2002, de 5 de julio, que volvió a modificar el artículo 28 del ET para incluir las percepciones extrasalariales; y, sobre todo, con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

La cuarta etapa, enmarcada en la gran crisis económico-financiera (2008-2019), supuso una fuerte involución. Tanto en el plano de las reivindicaciones como en el plano normativo se supeditaron durante casi una década los avances en materia de igualdad y no discriminación a las medidas laborales para la gestión de la crisis financiera y la creación de empleo. Es importante señalar que este impacto de género de las crisis económicas es recurrente y que, como señalan distintas autoras (Gálvez y Rodríguez, 2011), las crisis económicas

---

(seguida de muchas otras); la STC 145/1991, de 1 de julio, que consideró discriminatoria una desigualdad salarial de trabajos de igual valor realizados por peones (hombres) y limpiadoras (mujeres); la STC 216/1991, de 14 de noviembre, que consideró discriminatoria la inadmisión de una mujer como piloto en la Academia General del Aire; o la STC 229/1992, de 14 de diciembre, que acabó con la prohibición de trabajo de las mujeres en las minas. Para un análisis de la jurisprudencia del TC, se remite también a Nogueira Guastavino, 2011.

<sup>11</sup> En el plano normativo encontramos la evolución en textos como los siguientes: la Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la cual se amplió a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecieron medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo; o la Reforma Laboral de 1994, la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modificaron determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral; así como de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (reformando, entre otras cuestiones, el artículo 28 ET para incluir “igual salario por trabajo de igual valor”). Ver Lousada Arochena, 2022.

provocan siempre un empeoramiento de las condiciones de trabajo de las mujeres, que suelen salir de las crisis con peores salarios, empleos más precarizados y con la conversión de muchos empleos en trabajos realizados desde la economía informal o en trabajos a tiempo parcial precarizados.

En concreto, la reforma laboral de 2012 tuvo un especial impacto de género, incidiendo negativamente en términos cuantitativos y cualitativos en el empleo femenino e impactando en el relato normativo en un momento crucial, relegando a un segundo plano normas cuyo desarrollo debía haber sido protagónico, como la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 y el concepto fundamental de la corresponsabilidad (Ballester Pastor, 2012). En lugar de esto, lo urgente opacó lo importante y las normas laborales no tuvieron en cuenta el específico impacto de la crisis en el trabajo de las mujeres, asumiendo medidas y relatos que exacerbaron los errores transitados en el pasado respecto de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en condiciones de subalternidad, temporalidad, parcialidad, etc. (Lousada Arochena, 2022).

El punto final de esta involución llegó con el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que se ubica como preludio o momento de interregno entre la época de retroceso y el despegue de la fase actual, que denominamos “fase de las reformas feministas de última generación” (con el importante paréntesis de la legislación de emergencia vinculada a la pandemia de la covid-19). En este preludio también se incluyen otras normas (prepandemia) como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva mujeres y hombres.



## **Un giro histórico: ¿hacia un Derecho del Trabajo feminista?**

La última de las fases de este recorrido por la evolución del Derecho del Trabajo en el eje de conflicto sexogenérico es la que he denominado “etapa de reformas feministas de nueva generación”. En un corto espacio de tiempo, apenas dos años, el ordenamiento laboral español ha experimentado una intensa transformación no solo en el plano del conflicto clásico, capital-trabajo, recuperando el código tuitivo genéticamente propio del Derecho del Trabajo, sino que ha incorporado el vector de género de manera intensa, transversal e interseccional. Este giro múltiple se ha realizado en buena medida mediante el impulso y la participación sindical en el marco del diálogo social, cuya permanente promoción ha sido una de las líneas maestras de la política del Ministerio de Trabajo y Economía Social. De manera evidente, el sujeto colectivo trabajo ha transitado del eje clásico de conflicto al eje del cuestionamiento del carácter patriarcal y androcéntrico de las normas laborales, y este tránsito lo ha efectuado en buena medida con la absorción de los postulados feministas, lo cual ha permitido que, por ejemplo, el sindicato Comisiones Obreras enmendase sus estatutos en el 12º Congreso Confederado para declararse un “sindicato feminista”.

El advenimiento de una nueva época de reformas en clave anti-patriarcal no podía llevarse a cabo en un marco normativo de carácter netamente neoliberal como el estructurado con la reforma de 2012. Así, y como señala Baylos Grau, el contenido e impacto de este nuevo ciclo reformista en términos de la deconstrucción del carácter patriarcal del Derecho del Trabajo debe analizarse principalmente desde de la impronta transversal que el género ha tenido en las normas que han transformado de manera profunda la realidad laboral en España, como la Reforma Laboral de 2021, sin la cual no pueden leerse las más recientes reformas feministas de nueva generación (Baylos Grau, 2023, p. 13).

De hecho, desde el vuelco tuitivo que supuso la fundamental reforma laboral de diciembre de 2021 hasta la disolución de las Cámaras en julio del 2023, se aprobaron veintitrés normas con rango de ley con alguna repercusión laboral y de protección social, sea sustantiva o adjetiva. Entre ellas, tenemos cuatro leyes orgánicas, nueve ordinarias y diez decretos leyes, cuerpos normativos que han reformado: ocho veces el ET, diecisiete la LGSS, tres la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y a la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, dos la Ley de Empresas de Trabajo Temporal y dos la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Goerlich Peset, 2023). Estas reformas derivan, por un lado, de leyes impulsadas desde el Ministerio de Igualdad entre el 2022 y el 2023 con impacto laboral;<sup>12</sup> por otro, y fundamentalmente, de la intensa actividad reformista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, que ha incluido un permanente enfoque de género de manera transversal, vinculado de manera invariable al diálogo social.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Las impulsadas desde el Ministerio de Igualdad entre el 2022 y el 2023 con impacto laboral fueron las siguientes: Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la cual se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo; Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Ciertamente, como evidenció la Ley de igualdad de 2022, la pretensión de estas normas no fue solo reformar el ordenamiento preexistente, sino la plasmación de políticas públicas para reorientar o impulsar la solución a una necesidad social urgente. Las críticas a la técnica normativa han sido cuantiosas y, particularmente en lo relativo a las leyes señaladas, aprobadas por el Ministerio de Igualdad sin participación de los agentes sociales y fuera del marco del diálogo social, es imposible no aceptar que algunas de las normas señaladas tienen carencias técnicas considerables. Entre otras cuestiones, en aquello relativo a la concreción de su contenido, la actualización de los términos jurídicos laborales, la expresión derogatoria, la superposición, la inclusión de criterios de interpretación resbaladizos (favorabilidad), entre otras cuestiones. Ver: Altés Tárrega, 2022; Álvarez Cuesta, 2023a; Álvarez del Cuvillo, 2022a, 2022b; Ballester Pastor, 2023; Goerlich Peset, 2022, 2023.

<sup>13</sup> Entre otras reformas con impacto en materia de género, destacan las siguientes: Real Decreto Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar; Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo; Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, por el

De nuevo en palabras de Baylos Grau, desde el año 2021 nos encontramos

ante un ciclo de ajustes normativos que pretenden impulsar un programa de reformas que profundizan en el reconocimiento constitucional del principio de igualdad de género y su progresiva realización efectiva, reforzando las garantías procesales y materiales en las diferentes vertientes del mismo (Baylos Grau, 2023, p. 13).

Una serie de reformas que, sin duda y con los matices de precisión técnica, están teniendo un impacto positivo en la construcción de un Derecho no sexuado.

Entre las reformas, se incluyen temas fundamentales como la violencia y el acoso en el trabajo, el trabajo doméstico, la inclusión de la menstruación como situación incapacitante en términos laborales (Guamán, 2024), la ampliación de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, y el reconocimiento de derechos específicos para eliminar la discriminación por orientación o identidad sexual. Además, junto a todo lo anterior, merece la pena destacar, aun cuando para algunos sectores sea un tema baladí, la adopción del lenguaje inclusivo en la normativa laboral, estructurada fundamentalmente en la expresión “personas trabajadoras”.<sup>14</sup>

---

cual se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea; Real Decreto Ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. A todo lo cual debe sumarse la ratificación de los Convenios 189 y 190 de la OIT.

<sup>14</sup> Esto se ha plasmado de manera especial en las normas laborales. Por ejemplo en: el Real Decreto Ley 32/2021, de reforma laboral; el Real Decreto Ley 16/2022, sobre empleo del hogar; el Real Decreto Ley 5/2022, de artistas; la Ley 12/2021 “Riders”; la Ley 3/2023, sobre empleo. Con estas normas además se ha incluido la expresión “normas anteriores”, en particular el Estatuto de los Trabajadores, pero también en la Ley de

El aluvión de reformas ha abierto la puerta para una ambiciosa agenda de avances normativos, planteada desde el Ministerio de Trabajo y Economía social en el escenario permanente del diálogo social. En su conjunto, el programa de futuras reformas, algunas ya con un diseño avanzado, implican una permanente perspectiva feminista. Así, pueden citarse las siguientes: reducción de la jornada laboral, orientada entre otras cuestiones a permitir la corresponsabilidad; aprobación del Estatuto del Trabajo del siglo XXI, donde se modificarían en profundidad instituciones como el trabajo a tiempo parcial que concitan un profundo sesgo discriminatorio; la reforma de los subsidios de paro, cuya dignificación tiene igualmente un importante impacto de género; la ampliación de las medidas para la protección frente a la violencia y el acoso por motivos sexogénéricos y en particular respecto del colectivo LGTBI; la ampliación de los permisos por nacimiento y la remuneración de permiso parental; el desarrollo de nuevas medidas contra las brechas salariales y de pensiones; la modernización de la prevención de riesgos laborales, con la inclusión de la fundamental (y apenas existente) perspectiva de género, entre otras cuestiones.

Como puede observarse, no se trata de una transformación ni pacífica ni sencilla; al contrario, la introducción de la perspectiva de género, y más en un marco tan profundamente masculino,

---

ETT, entre otras. También las recientes normas de Seguridad Social han acogido esta expresión, así como un amplio número de normas autonómicas. Curiosamente, la Ley integral de igualdad de 2022 emplea en relación con el trabajo el masculino genérico. Hasta en quince ocasiones utiliza la palabra “trabajadores” y en ninguna ocasión “personas trabajadoras”. La Ley Trans, inexplicablemente, combina ambas. Merece la pena recordar que la utilización de un lenguaje “neutral en cuanto al género” (término que engloba el uso del lenguaje no sexista, el lenguaje inclusivo o el lenguaje equitativo en cuanto al género) permite evitar opciones léxicas que pueden interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes al implicar que uno de los sexos o género social es la norma. La utilización de un lenguaje equitativo en cuanto al género e inclusivo en materia laboral reduce los estereotipos de género y coadyuva a la superación del universal masculino como sujeto tipo de las relaciones de trabajo. Sobre este tema, ver Parlamento Europeo, 2018. Sobre la incorporación de una “cláusula de no retorno” en materia de lenguaje inclusivo, lanzada por la profesora María Emilia Casas, ver AEDTSS, 2022.

es siempre incómoda dado que impugna aparentes consensos en torno a la pretendida neutralidad del derecho (laboral) y de sus instrumentos. El objetivo final, retomando a Bodelón, no es en ningún caso “legislar para mujeres”, sino “legislar para poner fin a los modelos que han excluido a las mujeres” (Bodelón, 2009, p. 113) a efectos de construir un nuevo marco de relaciones de ciudadanía “que se articulen desde una estructura de derechos que permita reconocer la vinculación de los seres humanos y sus necesidades de relación y cuidado”. Nada de esto será posible, como no han sido posibles los saltos hacia el incipiente Derecho del Trabajo feminista, sin la plena implicación del sindicato y el abrazo permanente con el movimiento feminista.

## **Bibliografía**

Aguado, Ana (2005). Ciudadanía, mujeres y democracia. *Historia Constitucional: revista electrónica de Historia Constitucional = Electronic Journal of Constitutional History*, (6), 11-27.

Altés Tárrega, Juan Antonio (2022). El Convenio 190 OIT y la tutela administrativa de la violencia y el acoso en el trabajo. *Laborum. Revista crítica de relaciones de trabajo*, (4), 97-121.

Álvarez Cuesta, Henar (2023a). La protección laboral y social de las víctimas de violencias sexuales en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (166), 11-38.

Álvarez Cuesta, Henar (2023b). Transición ecológica y empleos verdes: Una visión desde la negociación colectiva. *Revista Galega de Dereito Social*, (18), 9-40.

Álvarez del Cuviello, Antonio (2022a). La ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: Una regulación necesaria con un problema grave de enfoque. En Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social [AEDTSS], *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022* (pp. 260-263). Madrid: Cinca.

Álvarez del Cuviello, Antonio (2022b). La Ley Integral para la Igualdad: Un frágil puente entre el Derecho Europeo y la Constitución. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (165), 87-120.

Anigstein, Cecilia y Carrau, Natalia (2023). El trabajo en el ojo de la transición socioecológica. *Ecología política*, (65), 72-77.

Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social [AEDTSS] (23 de mayo de 2022). La AEDTSS propone al Parlamento Europeo la incorporación de una “cláusula de no retorno” en materia de lenguaje inclusivo. <https://www.aedtss.com/la-aedtss-propone-al-parlamento-europeo-la-incorporacion-de-una-clausula-de-no-retorno-en-materia-de-lenguaje-inclusivo/>

Astola Madariaga, Jasone (ed.) (2008). Las mujeres y el estado constitucional: Un repaso al contenido de los grandes conceptos del derecho constitucional. En *Mujeres y Derecho, pasado y presente: I Congreso multidisciplinar de Centro-Sección de Bizkaia de la Facultad de Derecho* (pp. 227-290). Vizcaya: Universidad del País Vasco = Euskal Herriko Unibertsitatea.

Ballester Pastor, Inmaculada (2023). La expansión aplicativa de la ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Secuelas sociolaborales. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (64).

Ballester Pastor, María Amparo (2012). De cómo la reforma operada por el RD Ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental

a la conciliación de responsabilidades. *Revista de derecho social*, (57), 99-114.

Barrère Unzueta, Ma. Ángeles (2018). Filosofías del Derecho anti-discriminatorio. ¿Qué Derecho y qué discriminación? Una visión contra-hegemónica del Derecho antidiscriminatorio. *Anuario de Filosofía del Derecho*, (XXXIV), 11-42.

Baylos Grau, Antonio (2021). *¿Para qué sirve un sindicato?* Madrid: Catarata.

Baylos Grau, Antonio (2023). Trabajo y mujer. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, (155), 9-20.

Bodelón, Encarna (2009). Feminismo y Derecho: mujeres que van más allá de lo jurídico. En Gemma Nicolás Lazo et al. (eds.), *Género y dominación. Críticas feministas del derecho y el poder* (pp. 9-27). Barcelona: Anthropos.

Bodelón, Encarna (2010a). Derecho y Justicia no androcéntricos. *Quaderns de Psicologia*, 12(2).

Bodelón, Encarna (2010b). Leyes de igualdad en Europa y transformaciones de la ciudadanía. En Daniela Heim y Encarna Bodelón (eds.), *Derecho, género e igualdad. Cambios en las estructuras jurídicas androcéntricas*. Barcelona: Grupo Antígona-UAB.

Borderías Mondéjar, Cristina (2001). Suponiendo que ese trabajo lo hace la mujer. Organización y valoración de los tiempos de trabajo en la Barcelona de mediados del siglo XIX. En Cristina Carrasco (ed.), *Tiempos, trabajos y género*. Barcelona: Publicacions Universitat de Barcelona.

Borderías Mondéjar, Cristina (2004). Salarios y subsistencia de las trabajadoras y trabajadores de “La España Industrial”, 1849-1868. *Barcelona: quaderns d'història*, (11), 223-237.

Borderías Mondéjar, Cristina; Carrasco, Cristina y Alemany, Carme (1994). *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria.

Carrasco, Cristina (ed.). (2001). *Tiempos, trabajos y género*. Barcelona: Publicacions Universitat de Barcelona.

Carrasco, Cristina et al. (2011). *El trabajo de cuidados: Historia, teoría y políticas*. Madrid: Catarata.

Costa, Malena (2007). Feminismos jurídicos en Argentina. En Paola Bergallo y Aluminé Moreno (eds.), *Hacia políticas judiciales de género*. Buenos Aires: Jusbaire.

Costa, Malena (2010). El debate igualdad/diferencia en los feminismos jurídicos. *Feminismo/s*, (15), 235-252. <https://doi.org/10.14198/fem.2010.15.12>

Costa, Malena (2015). El pensamiento jurídico feminista en los confines del Siglo XX / Feminist Legal thought at the Turn of the 20th Century. *Asparkía. Investigació feminista*, (26).

Engels, Friedrich (2017). *El origen de la familia, de la propiedad privada y del Estado*. Madrid: Akal.

Escribano Gutiérrez, Juan (2019). *La mujer trabajadora en el derecho histórico del trabajo en España*. Granada: Comares.

Escribano Gutiérrez, Juan (2022). Diálogo social y nuevo pacto verde: la libertad de empresa como límite. *Revista de derecho social*, (98), 195-222.

Escribano Gutiérrez, Juan (2023). Conflicto laboral y conflicto medioambiental: posibles confluencias. *Documentación Laboral*, (128), 35-49.



Espuny i Tomás, María Jesús (2006). Aproximación histórica al principio de igualdad de género: propósitos y realidades en la II República española (I). *IUSlabor*, (3).

Espuny i Tomás, María Jesús y García González, Guillermo (2010). ¿Protección o discriminación? A propósito de la Ley de la silla. *Universitas. Revista de filosofía, derecho y política*, (11), 43-57.

Facio, Alda y Fries, Lorena (2005). Feminismo, género y patriarcado. *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho en Buenos Aires*, (6).

Federici, Silvia (2010). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación primitiva*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Federici, Silvia (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Fraser, Nancy (2020). *Los talleres ocultos del capital. Un mapa para la izquierda*. Madrid: Traficantes de sueños.

Gálvez, Lina y Rodríguez, Paula (2011). La desigualdad de género en las crisis económicas. *Investigaciones Feministas*, (2), 113-132. [https://doi.org/10.5209/rev\\_INFE.2011.v2.38607](https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2011.v2.38607)

Goerlich Peset, José María (2022). Algunas tendencias del sistema de fuentes. Manifestaciones recientes en el ámbito jurídico-laboral. *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(1), 4-19.

Goerlich Peset, José María (2023). Normas ómnibus, leyes transversales y sistema jurídico. *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 4, 3-14. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7927>

Guamán, Adoración (2024). Vers un droit féministe du travail?: Regards espagnols sur l'incapacité temporaire due à la menstruation invalidante. *Revue de droit du travail*, (1), 30-36.

Lousada Arochena, Fernando (2022). Evolución de la igualdad desde la Constitución de 1978: Del patriarcado fuerte hacia la igualdad de género. *iQual. Revista de género e igualdad*, (5), 1-27.

MacKinnon, Catherine (1983). Feminism, Marxism, Method, and the State: Toward Feminist Jurisprudence. *Signs*, 8(4), 635-658.

MacKinnon, Catherine (1995). *Hacia una teoría feminista del Estado*. Madrid: Ediciones Cátedra.

Martínez Peñas, Leandro (2011). Los inicios de la legislación laboral española: la ley Benot. *Revista Aquitas. Estudios sobre historia, derecho e instituciones*, (1), 25-70.

Mestre i Mestre, Ruth Maria (2011). La ciudadanía de las mujeres. El espacio de las necesidades a la luz del derecho antidiscriminatorio y la participación política. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, (45), 147-166. <https://doi.org/10.30827/acfs.v45i0.528>

Mill, John Stuart (2008). *La esclavitud femenina*. Madrid: Artemisa.

Miñarro Yanini, Margarita (2022). El futuro será verde o no será: las herramientas para una transición social ecológica justa. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, (469), 5-14.

Molinero Ruiz, Carme (1998). Mujer, franquismo, fascismo. La clausura forzada en un “mundo pequeño”. *Historia Social*, (30), 97-117.

Nielfa, Gloria (2003). Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: Los orígenes de la legislación laboral. En Carmen Sarasúa y Lina Gálvez (eds.), *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Alicante: Universidad de Alicante.

Nogueira Guastavino, Magdalena (2011). El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales: perspectiva

constitucional reciente. *Lan harremanak. Revista de relaciones laborales*, (25), 19-52.

Noguera, Albert y Goikoetxea, Jule (2021). *Estallidos*. Barcelona: Bellaterra.

Núñez, María Gloria (1998). Políticas de igualdad entre varones y mujeres en la segunda república española. *Espacio Tiempo y Forma. Serie V, Historia Contemporánea*, (11). <https://doi.org/10.5944/etfv.11.1998.2957>

Olsen, Frances (2009). El sexo del Derecho. En Ramiro Ávila, Judith Salgado y Lola Valladares (eds.), *El género en el Derecho. Ensayos críticos*. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Parlamento Europeo (2018). Un lenguaje neutral en cuanto al género en el Parlamento Europeo. [https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187095/GNL\\_Guidelines\\_ES-original.pdf](https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187095/GNL_Guidelines_ES-original.pdf)

Pérez Orozco, Amalia (2014). *Subversión feminista: apuntes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Pitch, Tamar (2003). *Un derecho para dos: la construcción jurídica de género, sexo y sexualidad*. Madrid: Trotta.

Pitch, Tamar (2010). Sexo y género de y en el derecho: el feminismo jurídico. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, (44), 435-460.

Sarasúa, Carmen y Gálvez, Lina (eds.). (2003). *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Alicante: Universidad de Alicante.

Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y Gabinete Económico de CC. OO. (febrero 2024). Con más avances. Sin brechas. Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, Madrid. <https://www.ccoo.es/bb8bc-912feda7381d81ebed991a86a4a000001.pdf>

Smart, Carol (2000). La teoría feminista y el discurso jurídico. En Haydée Birgin (ed.), *El derecho en el género y el género en el derecho* (pp. 31-69). Buenos Aires: Biblos.

Smart, Carol (2016). La búsqueda de una teoría feminista del derecho. *Delito y Sociedad*, 1(11/12), 105-124. <https://doi.org/10.14409/dys.v1i11/12.5810>

Tristán, Flora (2022). *Peregrinaciones de una paria y otros textos recobrados*. Buenos Aires: CLACSO/Lima: Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán.

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores [UGT] (22 de febrero de 2024). Las mujeres jóvenes soportan una doble discriminación salarial por ser mujeres y jóvenes a pesar de que un 54,4 % poseen un título universitario, frente al 43,1 % de los hombres de su misma edad. <https://www.ugt.es/sites/default/files/informe%20brecha%20salarial%202024.pdf>

# El sindicalismo feminista y la subversión de los espacios laborales

*Nora Goren*

## **Introducción**

Nos encontramos transitando el siglo XXI, caracterizado por una cada vez mayor tendencia a la concentración del capital, que nos sitúa en la fase rentista del capitalismo, en la que priman los activos inmateriales respecto de los materiales, en que el capital acumula las veinticuatro horas del día y en la que tienen lugar profundos cambios en el mundo del trabajo y en el trabajo en general.

Esto se sitúa, por un lado, en un marco de crisis global de todo el orden social, en el que múltiples injusticias convergen y se exacerban unas a otras, tales como el calentamiento global, las pandemias mundiales, el aumento de la desigualdad y la precariedad; y por el otro, se registra una importante presencia de grupos comprometidos con las más diversas causas, como los derechos de las mujeres y disidencias, la emancipación, el antirracismo y el anti-imperialismo, así como movimientos que bregan por los derechos humanos en general, o más específicos, que tienen en su agenda los derechos laborales o de los migrantes, la sostenibilidad ecológica o la seguridad. Estas fuerzas, sin embargo, están fragmentadas, dispersas y descoordinadas, no logran fusionarse en torno a

un proyecto destinado a construir una contrahegemonía (Fraser, 2019, 2023).

El siglo pasado, más específicamente la década de los noventa, nos encontró con fuertes desplazamientos teórico-conceptuales y en materia de política pública. Fue un momento en que se dejaron de problematizar las estructuras que subyacen a las desigualdades (Pérez Sainz, 2023; Svampa, 2020). Tuvo lugar entonces la atomización de los estudios y de las propuestas políticas: cada vez más se tendió a focalizar y segregar los temas; se pasó de hablar de las estructuras de la desigualdad a hablar de los pobres del sistema y, entre ellos, de los más pobres. A la vez, por un lado, proliferaron los estudios sobre la precariedad, la informalidad y la economía social, y por el otro, los vinculados a la formalidad, los centrados en el trabajo de cuidado de las mujeres y los estudios relativos a la segmentación del espacio laboral remunerado. En esa línea, ni el accionar sindical ni nuestras agendas quedaron exentas de este fenómeno.

De acuerdo con Wendy Brown (2016), estamos en una época en la que prima la razón neoliberal, con la economía centrada en lo individual como premisa por sobre todas las otras áreas del desarrollo social y comunitario. El neoliberalismo ha marcado a fuego las conductas de los sujetos; su mayor fortaleza es introyectar subjetivamente la mirada de que “lo económico” rige la vida cotidiana y está “separado” de otras áreas de la vida social.

Cabe recordar, para comprender las bases sobre las que se sustentan estos proyectos y la construcción del proyecto en sí mismo, más allá de sus especificidades locales, los dichos de Margaret Thatcher, por allá en la década de los noventa, cuando señalaba que su mayor conquista en el paso por su gobierno había sido “cambiar la agenda del Partido Laborista y de sus intelectuales”, es decir, volverlo un proyecto social-liberal. Así, al asumir su gobierno, dio cuenta de que una de las cosas que la irritaba era que la dirección política de los treinta años anteriores a su gestión había estado orientada hacia una sociedad colectivista y que la gente

se había olvidado de la sociedad de los individuos. La política que ella llevó adelante, entonces, se basó en un cambio de enfoque, de acuerdo con el cual la economía fue el medio para cambiar el alma y el corazón del modelo.

En esta línea, Arruzza, Bhattacharya y Fraser (2019), en su manifiesto del feminismo para un 99 %, nos convocan a entender la crisis capitalista en sus contradicciones no solo económicas, sino como un conjunto de factores entrelazados que incluyen desequilibrios políticos, sociales, reproductivos y ecológicos. Las respuestas feministas frente a este panorama –dicen las autoras– no pueden ser la vía de “la emancipación” de una minoría acomodada y elitista, sino que deben involucrar al conjunto de la población con sus diversas intersecciones de opresiones.

En este marco, tal como señala Godinho Delgado (2023), el sindicalismo de América Latina y el Caribe enfrenta múltiples desafíos, entre los que cuentan la incorporación plena de las trabajadoras y otras identidades femeninas al trabajo, la transformación de la organización sindical en un espacio igualitario y la consolidación de la justicia de género en la agenda sindical. Si bien al respecto ha habido grandes avances, hubo también muchas resistencias en un mundo que sigue estructurado bajo parámetros masculinos.

En este sentido, el objetivo de este trabajo es reflexionar sobre la potencialidad que tiene hilvanar distintas demandas presentes en las agendas feministas en pos de una propuesta integrada y con mayor potencia contrahegemónica. Se trata, de alguna manera, de visitar dichas demandas, con el propósito, quizá, no de crear conceptos y propuestas nuevas, sino de ver cómo se articulan, de concatenar esas agendas y así aprender de la propia experiencia.

Nos basamos en abordajes teórico-conceptuales y experiencias empíricas que hacen a las desigualdades sexogenéricas en el trabajo, que puedan aportar a la subversión de los espacios laborales a partir de despatriarcalizarlos, desfeminizarlos y desfamiliarizarlos. Para ello, consideramos central dejar de lado la dicotomización

que atraviesa el plano objetivo y subjetivo de nuestros análisis y prácticas, que de algún modo naturaliza dicha separación.

Este escrito se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se presentarán distintos enfoques para abordar las desigualdades sexogenéricas en el trabajo en diálogo con las propuestas de acción y demanda presentes en las agendas sindicales feministas. Posteriormente, se recuperará un estudio realizado en la Argentina durante la pandemia de covid para dar cuenta en qué medida un evento externo transforma la dinámica de la distribución de los cuidados. Finalmente, y a modo de cierre, se propondrán algunas reflexiones para pensar agendas que avancen en miradas integrales.

## **Temas de agenda, demandas y acciones**

Tal como señalan Goren y Prieto (2020),<sup>1</sup> para pensar en los nudos críticos de las desigualdades laborales sexogenéricas es posible recurrir a distintas líneas de abordaje, sistematizadas en cuatro posibles perspectivas: i) la que postula la interdependencia de las esferas de producción y reproducción social como dos momentos de una misma relación; ii) la que enfatiza la visualización de las desigualdades laborales sexogenéricas en el marco de los “mercados de trabajo”; iii) la que hace hincapié en el análisis del *trabajo reproductivo, doméstico y de cuidados*; y iv) la que, solidaria con la postura relacional y de cuidados, extiende sus *cuestionamientos al modo de producción capitalista, heteropatriarcal, racista y colonial*. Y a su vez, encuentran diferentes demandas en las agendas sindicales inscriptas en esas líneas que, si bien no son excluyentes y centrales en sí mismas, también pueden adquirir mayor potencia si se articulan. En ese sentido, es de destacar que, si bien

<sup>1</sup> En este punto repondremos una síntesis de lo presentado en *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica* (2020).



la problematización conceptual alumbró las acciones, el accionar sindical es reconocido por las demandas y acciones concretas que lleva adelante. El armado de la agenda es situado y da respuesta a necesidades también situadas, que pueden ir en varias bandas paralelas, en tanto un objetivo claro a alcanzar, a partir de acciones que pueden no responder linealmente a ese objetivo, pero que sí aportan a la construcción de ese trayecto.

Sobre la base de esto último es que nos interesa hacer en este punto un recorrido por los abordajes y temas de agenda, para luego, en el próximo apartado, reflexionar sobre posibles propuestas.

En cuanto a los posibles abordajes para analizar las demandas sexogénicas en el trabajo, encontramos en primer lugar el que postula la interdependencia de las esferas de producción y la reproducción social como dos momentos de una misma relación. Esta perspectiva pone su énfasis en el concepto de *división sexual del trabajo* en tanto hace referencia al reparto social de actividades según sexo/género, a la existencia de procesos de sexualización en la división social y técnica del trabajo, a una inserción diferenciada de feminidades, masculinidades y disidencias en los espacios de la reproducción y en los de la producción social. Esta perspectiva relacional permite visualizar las injusticias tanto al interior de cada uno de los momentos de producción y reproducción como en cuanto a la relación necesaria entre ellos. Así, a la transformación de la división sexual del trabajo, le subyace la democratización de las relaciones laborales hoy profundamente desiguales, en sus distintos vectores. Plantear estas desigualdades implica echar una mirada a partir de una matriz multidimensional que permita observar qué sucede en el ámbito productivo y en el reproductivo como espacios conectados y con múltiples implicancias, sin dejar de tener en cuenta las características y condicionantes de cada uno de ellos.

Algunas preguntas que podrían orientar estas discusiones son: ¿cómo diseñar acciones que produzcan cambios en la dinámica de las unidades familiares y, concomitantemente, pensar

intervenciones orientadas a una mejor redistribución de los puestos de trabajo en los “mercados laborales”?; ¿de qué manera lograr que las instituciones laborales traccionen hacia un reconocimiento de los trabajos y salarios?; ¿cómo pensar que los tiempos destinados al cuidado se equilibren y se adecuen a los tiempos del “mercado de trabajo” y viceversa?

El segundo abordaje coloca el énfasis en la visualización de las desigualdades laborales sexogenéricas de los “mercados de trabajo”. Este abordaje da cuenta de que el propio mercado laboral se encuentra segmentado, y esto fragmenta la fuerza laboral. Esta segmentación es según género, raza, clase y otros vectores de desigualdad que generan espacios y tareas diferenciadas para unos, otras y otros, fragmenta la fuerza laboral e impone modos diferenciados e interconectados de regulación de la mano de obra. Asimismo, aborda las concepciones y normas –explícitas e implícitas– que subyacen a las instituciones laborales, las lógicas que organizan la oferta y demanda de mano de obra.

Así, en los espacios laborales, están vigentes las territorializaciones según género, que pueden observarse tanto en el trabajo remunerado como en el no remunerado. Así, trabajadores/as con ciertos perfiles, en términos de las “oportunidades” que ofrece el “mercado”, son “demandados/as” y/o se “ofrecen” en determinados segmentos, y a su vez estos segmentos se van consolidando a partir de los perfiles de los/as trabajadores/as que se desempeñan allí. De esta manera, se van configurando territorios laborales femeninos y masculinos, con demarcaciones que raramente se desdibujan (Goren y Trajtemberg, 2016).

El tercer planteamiento es el que hace hincapié en el análisis del trabajo reproductivo, doméstico y de cuidados, que, al igual que el planteo anterior, toma solo uno de los campos de la desigualdad que propone el abordaje desde la división sexual del trabajo. Esa perspectiva se centra en la consideración de las actividades reproductivas el trabajo doméstico y de cuidados. Desde esta aproximación se ha visualizado la participación desigual de

mujeres y varones en estas actividades, y se pudo identificar una división generizada de las labores remuneradas que implica asignaciones naturalizadas de tareas en razón del sexo/género. Ejemplo de ello son los *cuidados*, que son prestados gratuitamente bajo relaciones de parentesco en el marco de los hogares, pero que, al ser realizados en el ámbito público, obtienen remuneración y pasan a ser considerados como *trabajo*. Los debates político-teóricos dentro del feminismo han conducido, pues, a una ampliación de la noción de trabajo a fin de incluir las actividades que hacen a la reproducción. En definitiva, la visibilización feminista de estas tareas entendidas como trabajo ha dado paso a que se analizaran tanto las prácticas en sí mismas como también a quienes las desarrollan, para conocer las condiciones en que se realizan en tanto actividades remuneradas o no. En esa dirección, los avances de la economía feminista en los últimos años, en particular mediante el concepto de “economía del cuidado”, permitieron incluir la consideración del trabajo no remunerado en los procesos económicos a partir de una mirada que gravita sobre las relaciones de género, para valorar y reconocer su aportación a la reproducción social y al funcionamiento de la economía (Rodríguez Enríquez, 2005).

Por último, nos encontramos con la postura cuestionadora del modo de producción capitalista, patriarcal, racista y colonial, donde existe una amplia trayectoria de militancia y problematización teórica en torno al rol del trabajo femenino asociado con la reproducción y los cuidados de la especie, con el amor, el afecto y el distanciamiento respecto de la *producción* propiamente dicha. Aquí, el término “producción” envía sentidos propios de una cosmovisión civilizatoria burguesa, masculinista, moderna y con ideas de crecimiento indefinido, de explotación y acumulación. En diálogo con esta tradición teórico-política, se inscriben los debates que buscan desentrañar las relaciones entre la explotación capitalista y la dominación patriarcal. Para ello, ubican el trabajo doméstico como el objeto privilegiado de la apropiación del trabajo productivo y, especialmente, *reproductivo* de las mujeres, y lo conciben como un

elemento fundamental para la producción y reproducción social (Dalla Costa, 1972; Federici, 2010, 2013, 2018). Federici (2018) señala que es crucial la producción de la fuerza de trabajo propiamente dicha como una de las contribuciones centrales de las mujeres y problematiza la idea del trabajo asalariado concebido como la única fuente de transformación y de valorización social.

Desde este esquema analítico, la cuestión de los cuidados y del trabajo doméstico –que parte de una postura que no pierde de vista la relación entre producción y reproducción– despliega la problematización al punto de postular la imposibilidad de superar las llamadas desigualdades de género por fuera de una crítica radical al capitalismo. Desde esta perspectiva, pues, la división sexual del trabajo es releída en los siguientes términos: las tareas feminizadas son, justamente, las que se orientan a sostener la vida, y el sostenimiento de la vida es incompatible con la acumulación capitalista.

Ahora bien, en las agendas sindicales de género de la región pueden leerse rasgos que permiten cuestionar uno de los campos de la relación que subyace a la división sexual del trabajo, el reproductivo o el productivo, poniendo el énfasis en uno u en otro, con la potencialidad que tienen en sí mismos y que les ha permitido ganar terreno y poder.

Encontramos denuncias por la falta de reconocimiento y la no remuneración del trabajo reproductivo y de cuidados feminizados. Se pone de relieve y se reclama el reconocimiento del valor que este tiene para la economía, así como la pobreza de tiempo que trae aparejada. Con base en las encuestas de uso del tiempo, se habla de la doble y triple jornada laboral.

Se reclaman diversos dispositivos de cuidado infantil en los espacios laborales, como la ampliación de licencias sin distinción de género, y se realizan propuestas de redistribución de los cuidados que apelan al involucramiento del Estado como actor central.

En ese sentido, en el siguiente acápite nos interesa compartir, desde el propio hacer del género, cómo se distribuyen las tareas

reproductivas en el caso de trabajadores y trabajadoras de once sectores de actividad, para luego reflexionar sobre la centralidad de buscar la forma de pensar acciones que subviertan los territorios femeninos y masculinos.

### **¿Qué pasa cuando el mundo se para?, ¿cambiamos nuestras prácticas de género?**

Para sumar a la reflexión sobre las agendas sindicales que abordan las desigualdades sexogénicas en el trabajo, nos interesa compartir un estudio de caso en el cual se indagó acerca de la dinámica intrafamiliar en épocas de covid-19 (Goren, 2020). Al respecto, se consideraron tres momentos que hacen al antes, durante y después de que gran parte de los y las integrantes del hogar se hayan quedado en sus unidades domésticas para cuidarse del contagio y propagación. La encuesta a la que hacemos referencia se realizó en la Argentina en el año 2020 y fue respondida por 5.400 trabajadores y trabajadoras.

Si bien los datos son de corte estadístico, nos permiten aproximarnos al tejido de relaciones que se establecen en las unidades residenciales de trabajadoras y trabajadores de once sectores de actividad.

Para este análisis, nos situamos desde lo que West y Zimmerman (1987) denominan “hacer el género” o, en el caso de Poggio (2006), “prácticas de género”, desde una mirada que comprende al género como una práctica social situada, en contraposición a considerarlo como una cualidad inherente de las personas que debe ser reconocida para ser incluida. Según esta mirada, las personas que interactúan entre sí recurren a estas “prácticas de género”, lo que influye de manera consciente o inconsciente en sus comportamientos relacionales. Nos interesa particularmente este punto dado que nuestro objetivo es poder aproximarnos a cuándo y cómo

se modifica este hacer del género para alcanzar una distribución equitativa de las actividades, en su dimensión objetiva y subjetiva.

Al participar de las interacciones, se supone que se pueden reproducir o cambiar las “prácticas de género” existentes. En ese sentido, son las formas de “hacer el género” las que reproducen o modifican el conjunto de “prácticas de género” que constituyen el orden de género en nuestra sociedad y organizaciones.

Es importante destacar que este enfoque en el nivel micro de las interacciones no implica dejar de lado el hecho de que las microinteracciones refuerzan mutuamente los procesos institucionales y estructurales, y siempre están relacionadas con las estructuras sociales, con las jerarquías y las desigualdades.

El concepto de prácticas de género se utiliza también, en un sentido amplio, para explorar los dichos y hechos abstractos y generales del género: el repertorio de acciones verbales, corporales e interpretativas (Martin, 2006), o, en otras palabras, las actividades disponibles cultural, discursiva y físicamente para ser practicadas en contextos sociales (Poggio, 2006).

Si bien dar cuenta de cómo se “hace el género” nos permite comprender cómo las personas, en contextos y situaciones diferentes, negocian y dan sentido a las prácticas de género, también puede ser una herramienta potente para fomentar, a través de distintos tipos de propuestas, que esas prácticas se transformen. En esta línea y a la luz del presente artículo, nos preguntamos en qué medida un contexto que transforma la cotidianeidad de las personas, en el cual gran parte de la población debió permanecer en sus unidades residenciales, transformó la dinámica familiar y qué pasó una vez que se retornó al espacio público.

## **El caso**

El relevamiento tuvo como objetivo dar cuenta de los cambios y continuidades observados en los/as trabajadores/as ocupados/as

de once sectores de actividad en la organización de las tareas reproductivas en sus hogares a lo largo de 2020 y también en sus condiciones laborales –este aspecto no será presentado en este capítulo–. Los tres momentos considerados fueron: el período previo al inicio de las medidas de aislamiento estricto, correspondiente a las dos primeras semanas de marzo de 2020; el período en el cual la mayor parte de los municipios de la provincia de Buenos Aires, Argentina, se encontraron en la fase de aislamiento estricto, comprendido entre los meses de abril y mayo; y la semana de referencia de aplicación de la encuesta, realizada en las tres primeras semanas de noviembre de 2020, momento en el cual finalizó el período de aislamiento estricto.

La encuesta contempló 5.427 casos de trabajadores y trabajadoras pertenecientes a los sectores de actividad:<sup>2</sup> Actividades financieras y seguros; Administración pública, defensa y seguridad social; Arte, entretenimiento y recreación; Industria; Enseñanza; Información y comunicación; Trabajadoras de casas particulares; Transporte, almacenamiento y comunicaciones; Servicios sociales y salud; Servicios de apoyo a edificios y actividades de limpieza en general; Otras actividades de servicios.

El tipo de sectores escogidos, y principalmente el acceso a los/as encuestados/as a través de las bases y registros gremiales, implicó que la casi totalidad de los casos relevados fueran asalariados/as registrados/as que se encontraban ocupados/as en el período previo al inicio de las medidas de aislamiento (salvo en el caso de trabajadoras de casas particulares). Este dato no es menor en tanto que estos/as fueron quienes menos sufrieron los impactos de la pandemia en términos de pérdida de empleo durante el segundo

<sup>2</sup> El criterio de selección de los sectores tuvo por objetivo dar cuenta de una cierta diversidad en términos de la condición de habilitación de las actividades provinciales ante la adopción de medidas de aislamiento en su fase más estricta, los niveles de feminización/masculinización sectorial y el nivel de trabajo registrado vigente en el primer trimestre de 2020. Esto nos permitió realizar informes por sectores de actividad.

trimestre de 2020. Participaron mujeres y varones, entre quienes se evidencia una clara segmentación del trabajo sobre la base de la concentración de las mujeres en ocupaciones con menor dedicación horaria que los varones y son también mayoría entre quienes se ubican en los tramos inferiores de ingresos.

Es de destacar que, en la gran mayoría de los casos presentes en la encuesta, los varones son el principal sostén económico del hogar, y que en poco más de la mitad de las unidades había al menos dos integrantes con trabajo remunerado.

El estudio permitió observar prácticas que tuvieron algunos movimientos, pero que no modificaron las brechas, y que una vez que el factor externo (aislamiento estricto) dejó de existir, se volvió a situaciones previas. Al respecto, podemos señalar que en lo relativo a la organización y reparto de las tareas reproductivas en los hogares se observó que en gran parte de las tareas tradicionalmente feminizadas –como cocinar, limpiar y cuidar de los/as menores– los varones tendieron a incrementar su participación durante el período de aislamiento estricto, aunque también lo hicieron las mujeres, quienes ya participaban de estas en su amplia mayoría. Una tendencia similar se observa en el caso de las tareas tradicionalmente masculinizadas, como los arreglos y reparaciones del hogar. En tal sentido, la sobrecarga de tareas cayó principalmente sobre las mujeres, pero no de manera lineal. Puede avizorarse así que la pandemia logró no solo visibilizar la amplia carga de trabajo cotidiano que representan las tareas reproductivas, sino que también implicó un mayor compromiso de los varones en realizarlas. Sin embargo, estos avances no dieron como resultado una disminución significativa de las brechas de participación en las tareas domésticas y de cuidado, sino más bien un incremento o bien sostenimiento de estas en los niveles previos a las medidas de aislamiento una vez que el “evento” dejó de estar presente. Es dable pensar entonces en la centralidad que tiene la ampliación de las licencias para traccionar a una mayor corresponsabilidad, junto con la cual es necesario que, de manera conjunta, se fomenten



otros patrones de cambios que permitan hacer el género de otra manera.

Para comprender cómo se fue dando esta distribución antes sintetizada, a continuación nos referiremos a algunas de ellas. En cuanto a la distribución de *las tareas de cuidado de menores (sin contar apoyo escolar)*, la pregunta se orientó a averiguar qué integrantes del hogar y personas externas se encargaban principalmente de tareas como jugar, acompañar a los/as menores al médico, alimentarlos/as, bañarlos/as, etc., sin contar el apoyo en las tareas escolares. Teniendo en cuenta de manera comparativa las respuestas de los varones y las mujeres, encontramos que, en promedio, la brecha de participación en detrimento de las mujeres en las tareas de cuidado era del 12 % antes del aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO), se incrementó al 22 % durante el período de aislamiento estricto y se mantuvo en el 23 % luego.

Respecto de la *ayuda en las tareas escolares*, tal como sucede con las tareas de cuidado, es esta una actividad tradicionalmente llevada a cabo por las mujeres. En el caso de nuestros datos, se observa una brecha de participación en estas tareas del 25 % en el período previo a las medidas de ASPO y en los momentos de aislamiento estricto, que disminuye en el momento del retorno al espacio público.

Para observar la distribución de las tareas del hogar, se indagaron las siguientes actividades:

- i) *Cocinar*. En promedio, la brecha en la participación entre varones y mujeres en las tareas de cocina era, antes del ASPO, del 17 %, en tanto que el 70 % de los varones las realizaba, así como 87 % de las mujeres también. A lo largo del avance de la pandemia, observamos que en la mayoría de los sectores los varones aumentaron su participación en las tareas de cocina, así como las mujeres, que lo hicieron en mayor medida.

De ahí que, en términos generales, la brecha en la realización de tareas de cocina disminuyó tres puntos en promedio en el período de aislamiento estricto. Esta tendencia a la disminución se dio en la casi totalidad de los sectores relevados.

ii) *Limpiar*. Las tareas de limpieza –históricamente feminizadas– muestran una brecha de participación de un 24 % en el promedio en detrimento de las mujeres para el período previo al ASPO. Durante el período de aislamiento estricto, la participación de los varones aumentó en un promedio cercano al 5 %. Esto llevó a una disminución de las brechas de participación en las tareas de limpieza, para luego retornar a las brechas iniciales.

iii) *Hacer las compras*. A diferencia de las actividades anteriores, la realización de las compras es una tarea que suele recaer en mayor medida que las anteriores sobre los varones. Nuestros datos muestran que, en promedio, el 90 % de los varones realizaba esta tarea en el período previo al aislamiento, y que en este caso la brecha resultaba negativa en un 7 % para los varones.

Durante el período de aislamiento estricto, los varones fueron quienes continuaron realizando en mayor medida esta tarea y tendieron a aumentar su participación, lo que da como resultado un aumento en las brechas.

iv) *Realizar reparaciones en el hogar*. Tal como sucede en la tarea de hacer las compras, pero aún en mayor medida, la realización de arreglos y reparaciones en el hogar es una tarea fuertemente masculinizada. Son generalmente los varones quienes se encargan de hacerlos, pero, a diferencia de lo que sucede con las compras, las mujeres tienden a tener una baja participación. De ahí que las brechas relevadas muestran un promedio del 48 % negativas para los varones para

el período previo al ASPO, con leves variaciones en los períodos subsiguientes.

- v) *Cuidado de adultos mayores en el hogar*. Es la tarea que se presenta como más igualitaria en su distribución entre varones y mujeres del conjunto de tareas relevadas. Los datos de la encuesta muestran una brecha del 3 % en favor de las mujeres para el período previo al ASPO, de un 4 % en el aislamiento estricto y de un 1 % en favor de los varones en el período de distanciamiento social preventivo obligatorio (DISPO).

En síntesis, lo que se evidenció es que, ante un cambio de contexto, como lo fue la pandemia del covid-19 y las medidas restrictivas a la presencialidad para la realización de actividades laborales en los lugares habituales, hubo pequeños cambios en la organización de las tareas reproductivas, con un incremento de la participación masculina, sí, pero que no disminuye la brecha.

Puede avizorarse así que la pandemia logró no solo visibilizar la amplia carga de trabajo cotidiano que representan las tareas reproductivas, sino también que implicó un mayor compromiso de los varones en realizarlas. Sin embargo, estos avances no dieron como resultado una disminución significativa de las brechas de participación en las tareas domésticas y de cuidado una vez finalizadas las etapas de ASPO y DISPO, sino más bien un incremento o bien sostenimiento de estas en los niveles previos a las medidas de aislamiento.

### **Reflexiones. Subversión de los espacios laborales: despatriarcalización, desfeminización y desfamiliarización**

Como he señalado a lo largo del texto, es importante comprender que uno de los desafíos que hoy encuentra el campo popular –y enmarcado en él, el feminismo– es que las “nuevas derechas”, que han ganado elecciones en muchos países y en otros han sido

derrotadas en comicios electorales, siguen disputando y construyendo proyectos y poder de manera articulada y buscan eliminar el reconocimiento de proyectos alternativos, asentadas en a la conformación de subjetividades basadas en el dominio del mercado y en lo individual.

Claramente, la pregunta es entonces acerca de los desafíos estructurales a los cuales nos enfrentamos en la constante formulación de agendas. Al respecto, no debemos olvidarnos de que el campo popular se organiza mediante articulaciones, o sea, no se suprime la heterogeneidad constitutiva de las diferencias, mientras que la derecha se organiza mediante la homogeneidad, lo que en muchos casos nos lleva a encontrarnos con fuertes controversias.

El proyecto de las “nuevas derechas” ha encontrado un terreno fértil en sociedades donde, por un lado, el sentido común liberal ha logrado instalarse, dando paso a lo que Nancy Fraser (2019) denomina “progresismo feminista liberal”, pero también, podemos decir, a un feminismo que en algunas de sus propuestas y/o praxis lo ha desafiado.

El mundo ante el cual nos encontramos ha experimentado importantes cambios en el trabajo, expresados en el avance de la plataformización, los cambios tecnológicos, la digitalización y la automatización, la inteligencia artificial, la robotización, los algoritmos, la crisis ecológica, la reconfiguración productiva global, los procesos de descentralización y deslocalización. Una de las consecuencias más visibles de estos procesos refiere a la crisis de las relaciones tradicionales de empleo, observada en la creciente informalidad laboral, en la precarización en sus diversas formas y en la tendencia a la desalarización.

En la actualidad, en Latinoamérica, con diferencias en cuanto a los niveles de salarización, se ha acentuado la cantidad de personas que desarrollan una actividad organizada en un marco ajeno al contrato laboral, que genera valor, sí, pero en malas condiciones laborales, y que produce ingresos que no alcanzan para la reproducción vital. Junto con ello, una parte sustantiva de quienes

continúan bajo una relación de empleo se encuentran cada vez más atravesados/as por diversas formas de precariedad laboral. La desigualdad en la distribución del ingreso se traduce en el bajo nivel de los salarios y retribuciones para el sector de los trabajadores, y se extiende al conjunto de los sistemas laborales de toda la región de América Latina y el Caribe. Acá resulta central recordar siempre que el capitalismo sin trabajadoras y trabajadores no es capitalismo, pero lo que se quiere es un mundo sin derechos para la clase trabajadora o el fin de la clase trabajadora organizada. Por otro lado, los debates político-teóricos dentro del feminismo han ampliado el concepto de trabajo e incorporado las actividades que hacen a la reproducción. Esto ha dado paso a que se analicen tanto las prácticas en sí mismas como también a quienes las desarrollan, para conocer las condiciones en que se realizan, en tanto actividades remuneradas o no. Esto, a su vez, ha permitido la inclusión del trabajo no remunerado en los procesos económicos donde se valora y reconoce su aporte a la reproducción social y al funcionamiento de la economía, y, como hemos visto, han tenido su anclaje en las agendas sindicales de la región, lo cual potenció su visibilización y demanda.

Existen en la región latinoamericana, por un lado, propuestas de redistribución de los cuidados dentro del hogar que buscan incidir en el aumento de los quehaceres domésticos y de cuidado por parte de los varones –pensando en hogares heterosexuales–, y por el otro, iniciativas que se centran en la participación de las instituciones públicas y privadas en la organización social del cuidado, con el objeto de absorber parte del trabajo que hasta el momento hacían las familias (Batthyány, 2015). En cuanto a este último aspecto, Eleonor Faur (2004) sostiene que la corresponsabilidad del cuidado entre el Estado, el mercado y las familias varía de acuerdo con la densidad que la presencia del Estado tiene en determinado lugar y con cuál es el poder adquisitivo de las familias que allí residen; razón por la cual no puede plantearse que exista un único modelo o régimen de cuidados posible.

En este marco, no hay que olvidar la importante cantidad de mujeres que no participan en el trabajo remunerado, ya sea por la escasa demanda de empleo para ellas o por no poder resolver las actividades del cuidado. Al decir de Maxine Molyneux (1994), tanto la denominada *inactividad económica*<sup>3</sup> como la menor cantidad de horas trabajadas por las mujeres ofrece un servicio de atención infantil con costo mínimo para el Estado, a la vez que descomprime la demanda de empleo y garantiza la reproducción de la fuerza de trabajo de manera gratuita para el capital.

Estos aportes –que tantos avances han tenido y que son centrales para la agenda feminista– han desplazado el foco de interés desde *el trabajo* hacia *los cuidados*, con sus ventajas y desventajas, que pueden traducirse en la desatención de la reorganización misma del trabajo denominado *productivo* en términos clásicos y que ha evidenciado un desplazamiento de los estudios de la producción hacia los de la reproducción.

Por una parte, se ha instalado muy fuertemente a nivel global la búsqueda del reconocimiento del trabajo de cuidados, pero por otra, me animo a decir que no se ha logrado anclar su reconocimiento en tanto trabajo en el plano del reconocimiento subjetivo de las mujeres y de la población en general, lo cual no significa que no sea crucial para mejorar las condiciones de vida de la población en general y de las mujeres en particular, sino que tal vez se enmarque en un abordaje que pierde potencia, porque se halla fragmentado.

Para considerar a las personas en su integralidad, y no desintegradas, partimos de considerar que la división sexual del trabajo es una de las claves para interpelar un sistema de desigualdades e injusticias sexogenéricas. Desde esta mirada, es posible concebir los ámbitos productivo y reproductivo en su íntima relación y

<sup>3</sup> Denominación claramente formulada desde un marco ciego al género, dado que obtura la visualización de las tareas desarrolladas en lo tradicionalmente pensado en términos de “reproducción social”, realizadas principalmente por las mujeres y disidencias.

correlación, dejando de dicotomizarlos, buscando encontrar cómo se hilvanan unos con otros y a sabiendas de que las personas que se desempeñan en uno y otro espacio son las mismas. Si no modificamos profundamente la concepción, podremos reducir brechas o mejorar la autonomía económica, pero no construiremos equidad, y peor aún, el proyecto progresista estará más lejos. Al respecto, cuando hablamos de trabajo reproductivo, por lo general se hace referencia a las labores que se hacen en el ámbito doméstico, pero también lo son las tareas de reproducción social que las mujeres realizan de manera paga, ya que son necesarias para la reproducción del tejido social, como la educación, la salud o la limpieza, que están profundamente segmentadas por asignación sexual.

Podemos dar cuenta que, en cuanto las demandas se encuentran lejos de la crítica profunda de la división sexual del trabajo y priorizan la necesidad de visibilizar la carga reproductiva, hoy feminizada, se centran en el plano del trabajo doméstico y de cuidados, a partir de lo cual la consideración del trabajo pago queda relegada a un segundo plano, y la mirada relacional se desdibuja. En otras palabras, si bien existe un reconocimiento de la división sexual del trabajo como uno de los factores decisivos que explican las injusticias de género, predominan propuestas que corren el riesgo de reforzar las territorialidades generizadas, de naturalizar las desigualdades y de eternizar el rol de las mujeres como cuidadoras, pues en algunos casos romantizan ciertas tareas más que problematizarlas. Tal como lo explica Pilar Carrasquer Oto (2020), la centralidad que han adoptado los estudios del cuidado desplaza el foco de interés desde *el trabajo* hacia *los cuidados*, con sus ventajas y desventajas, que en este caso pueden traducirse en la desatención de la reorganización misma del trabajo pago.

En este sentido, se nos plantean algunos interrogantes: ¿qué ocurre cuando las agendas sindicales toman como eje los cuidados y se torna borrosa la visión de las desigualdades e injusticias del trabajo pago?

Tomando por caso las demandas sindicales orientadas a la ampliación de las licencias por nacimiento, crianza y cuidados formuladas desde una perspectiva de género y diversidad, nos preguntamos acerca de las posibilidades de que estas normativas, si bien necesarias, sean suficientes de cara a incidir en la división sexual del trabajo, especialmente si no se acompañan de otras medidas que, de alguna manera, generen la obligación de cumplirlas, tanto desde el punto de vista de los/as empleadores/as como de los/as trabajadores/as. En relación con esta pregunta y para aportar a la reflexión sobre ella es el caso que compartimos sobre la distribución del trabajo de reproducción no pago durante la pandemia, instancia en que quedó evidenciado que los varones pueden cambiar sus prácticas de género al estar más tiempo en el espacio residencial, pero que se precisa de una reorganización de los trabajos para que la transformación de la práctica sea integral.

Sobre la base de lo antes señalado, es dable destacar que dicotomización y la atomización de las propuestas inscritas en el dominio de una razón liberal, de acuerdo con la cual dejamos de concebir a las desigualdades de manera integral, así como sus causas, donde hablamos por un lado de trabajo formal y por el otro el trabajo informal, o del trabajo de cuidados y de trabajos productivos (segmentados horizontal y verticalmente, pisos pegajosos, escaleras escurridizas, techos de cemento), nos ha llevado a perder potencia, segmenta los campos de estudio y nos obtura la posibilidad de construir una agenda integral.

Por lo tanto, si miramos la desigualdad como un sistema, podremos ganar en potencia, generar análisis en los cuales se relacionen las dinámicas y lógicas de un tipo de trabajo con el otro, y así ver sus múltiples concatenaciones. En el caso del trabajo realizado mayoritariamente por las mujeres, hilvanar poniendo en diálogo ambos espacios parece ser central, y allí el abordaje desde la división sexual del trabajo nos puede permitir generar una subversión de los espacios laborales. Y a su vez, ver qué sucede cuando las políticas públicas que sostienen esos espacios se reducen o desaparecen.



El concepto de *división sexual del trabajo* hace referencia al reparto social de tareas o actividades según sexogénero, así como a la existencia de procesos de sexualización en la división social y técnica del trabajo, lo que se expresa en una inserción diferenciada de varones y mujeres en los espacios de la reproducción y de la producción social (Goren y Trajtemberg, 2018, 2023). En ese sentido, esos espacios laborales contienen una valoración diferencial que se traduce en relaciones sociales desiguales. Esta perspectiva relacional permite visualizar las injusticias tanto al interior de cada uno de los momentos de producción y reproducción como en cuanto a la relación necesaria entre ellos (Kergoat, 1998), y a las características que esta articulación va asumiendo al ritmo de las transformaciones históricas. Analizar estas desigualdades implica hacer una mirada que contemple una matriz multidimensional. No se trata de observar qué sucede en el ámbito productivo y en el reproductivo como espacios independientes y autosuficientes, sino de partir de un análisis dinámico, que los concatene, teniendo en cuenta los condicionantes situados en cada uno de ellos (Goren y Prieto, 2020) y la relación necesaria entre ambos.

Fragmentar el abordaje de una maquinaria integral, que es la productora y reproductora de la desigualdad, dispersa por un lado la mirada teórico crítica y por el otro la praxis política. En ese sentido, traemos la propuesta de pensar una agenda que contemple una mirada integral proponiendo la subversión de los espacios laborales, que supone despatriarcalizarlos, desfeminizarlos y defamiliarizarlos.

La subversión de los espacios laborales refiere a una transformación progresiva, que en el tema que nos convoca se vincula con articular las perspectivas, y estas con las demandas y las propuestas. Dado que, al tener un orden institucional, si no miramos las conexiones que tiene la instalación de una temática, puede que en la praxis no se vaya en la dirección deseada.

Para subvertir los espacios laborales, el concepto de territorio que nos proponen Félix Guattari y Gilles Deleuze (2004) en tanto

entidad dinámica y compleja resulta interesante, ya que nos permite analizarlo como una multiplicidad, y de allí observar las fuerzas que lo componen y las relaciones en constante interacción. En ese marco, estos autores entienden el concepto “territorialización” como el proceso mediante el cual se establecen ciertas formas de organización y control del territorio. A la par, proponen la “des-territorialización”, que implica la desorganización de estructuras preexistentes, para permitir nuevas formas de expresión y relaciones. En esa línea, Guattari y Deleuze también introducen la noción de “líneas de fuga”, que representan las posibilidades de escape o liberación de las estructuras territoriales. Estas líneas desafían las restricciones impuestas por las territorializaciones y abren nuevas posibilidades. Creemos que las líneas de fuga deben entenderse desde una mirada en la que el mundo público y el mundo privado, la producción y la reproducción, despatriarcalicen los espacios laborales, con centro en la desfamiliarización y la desfeminización, de forma tal de generar una nueva territorialización, inscrita en otro modelo de desarrollo y de relación capital-vida que no podremos alcanzar si no lo abordamos desde una perspectiva centrada en la división sexual del trabajo.

No es suficiente atacar la segmentación mercado de trabajo si no se ataca la segmentación en los espacios familiares, si los consideramos de manera separada y llevamos adelante políticas para uno u otro sin abordar sus concatenaciones. Cambiando las dinámicas propias de cada una, reduciremos las brechas, o sea, las diferencias en la participación de unos y otras ante una misma situación, claramente con gran diferencia según clase y raza, pero no construiremos un modelo de desarrollo que busque abordar la relación capital-vida desde otra perspectiva.

Las mujeres y otras identidades femeninas no solo no se ofertan para ciertos trabajos, sino que tampoco son demandadas en ciertos sectores y ciertos puestos. Cuando hablas con los empleadores, para un sinnúmero de trabajos no quieren mujeres. Hay un sinnúmero de posibilidades políticas y de acciones para dejar de

hablar de trabajos femeninos y trabajos masculinos. Si eso sucede, se van a comenzar a discutir otras cuestiones, porque vamos a poner en tensión las relaciones de poder y de autoridad inscriptas en territorios antes dicotomizados.

Así, desfeminizar no es solo una manifestación de protesta, de dar cuenta de un ropaje que queda incómodo, sino que implica también empezar a generar otro tipo de conciencia, de subjetivación, de vocaciones y de deseos, y otra forma de organización de los espacios.

Para cerrar, es importante recuperar el sentido común colectivo, que se opone al sentido común neoliberal que necesita la ultraderecha para poder instalarse, respecto de lo cual el feminismo tiene mucha trayectoria. Creo que la potencia del feminismo es muy fuerte, en términos de lo colectivo y de disputar el espacio, y por algo es que está anclado en el centro de los discursos de odio, que están vinculados a que un sistema, con esas características, no se puede sostener con un movimiento que disputa sentido, política, economía, y que lo hace de manera integral.

## **Bibliografía**

Arruzza, Cinzia; Bhattacharya, Tithi y Fraser, Nancy (2019). *Manifiesto de un Feminismo para el 99 %*. Buenos Aires: Rara Avis.

Batthyány, Karina (2015). Las políticas y el cuidado en América Latina. Una mirada a las experiencias regionales. Serie Asuntos de Género n.º 124. CEPAL.

Brown, Wendy (2016). *El pueblo sin atributos. La secreta revolución del neoliberalismo* (Trad. Víctor Altamirano). Barcelona: Malpaso.

Carrasquer Oto, Pilar (2020). *El redescubrimiento del trabajo de cuidados. Algunas reflexiones desde la sociología*. En Nora Goren y Vanesa Prieto (eds.), *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. Buenos Aires: CLACSO-UNPAZ.

Dalla Costa, Mariarosa (1972). Women and the Subversion of the Community. En Mariarosa Dalla Costa y Selma James (eds.), *The Power of Women and The Subversion of the Community*. Bristol: Falling Wall Press.

Faur, Eleanor (2014). *El cuidado infantil en el siglo XXI. Mujeres ma-labradoras en una sociedad desigual*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Federici, Silvia (2010). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Federici, Silvia (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Federici, Silvia (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Fraser, Nancy (2019). *Contrahegemonía ya*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Fraser, Nancy (2023). *Capitalismo caníbal*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Godinho Delgado, Didice (2023). ¿Hay justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe? *Nueva Sociedad*, (307). <https://nuso.org/articulo/307-justicia-genero-sindicalimo-america-latina-caribe/>

Goren, Nora (coord.) (2020). *La situación de los/as trabajadores/as ocupados/as de la Provincia de Buenos Aires ante las medidas de ASPO, primer trimestre de 2020*. José C. Paz: Edunpaz. <https://edunpaz.unpaz.edu.ar/OMP/index.php/edunpaz/catalog/book/56>

Goren, Nora y Prieto, Vanesa (eds.) (2020). *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. Buenos Aires: CLACSO/UNPAZ. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20200522034304/Feminismos-sindicatos.pdf>

Goren, Nora y Trajtemberg, David (2016). Articulando producción y reproducción desde los usos del tiempo. *Revista Laboratorio*, (27), 33-50.

Goren, Nora y Trajtemberg, David (2018). Brecha salarial según género Una mirada desde las instituciones laborales. *Análisis*, (32). <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentiniem/14882.pdf>

Goren, Nora y Trajtemberg, David (2023). Trabajo y brechas de género una mirada desde el mercado laboral y los convenios colectivos de trabajo. Fundación Friedrich Ebert. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentiniem/20949-20240219.pdf>

Guattari, Félix y Deleuze, Gilles (2004). *Mil mesetas. Capitalismo y esquizofrenia*. Valencia: Pretextos.

Kergoat, Danièle (1998). Las ausentes de la historia. En Helena Hirata y Danièle Kergoat (eds.), *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio* (pp. 139-158). Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad/Centro de Estudios de la Mujer/PIETTE- Conicet.

Martin, Patricia Y. (2006). Practising Gender at Work: Further Thoughts on Reflexivity. *Gender, Work and Organization*, 13(3), 254-276. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00307>

Molyneux, Maxine (1994). Women's Rights and the International Context: Some Reflections on the Post-Communist State. *Millennium Journal of International Studies*, 23(2).

Pérez Sáinz, Juan Pablo (2023). Desigualdades de excedente y digitalización. Hipótesis preliminares para América Latina. En Nora Goren y Johanna Maldovan Bonelli (comps.), *Desigualdades en el*

*siglo XXI. Aportes para la reflexión en clave latinoamericana* (pp. 57-90). José C. Paz: Edunpaz. <https://edunpaz.unpaz.edu.ar/OMP/index.php/edunpaz/catalog/book/98>

Poggio, Barbara (2006). Outline of a Theory of Gender Practices. *Gender, Work and Organization*, 13(3), 225-233. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00305>

Rodríguez Enríquez, Corina (7 y 8 de septiembre de 2005). Economía del cuidado y política económica. Una aproximación a sus interrelaciones. *Trigésima Octava Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL)*, Mar del Plata.

Svampa, Maristella (2000). *Desde abajo. Transformación de las identidades*. Buenos Aires: Biblos.

West, Candace; Zimmerman, Don H. (1987). Doing Gender. *Gender & Society*, 1(2), 125-151. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>

# Desafíos del feminismo ante el progresismo neoliberal y la derecha reaccionaria

*Paula Varela*

Mientras edito este texto,<sup>1</sup> la diputada Rocío Belén Bonacci de La Libertad Avanza, partido de gobierno en Argentina encabezado por Javier Milei, presenta un proyecto parlamentario para derogar la Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE) conquistada por el movimiento de mujeres en 2020 en nuestro país. Aunque dicha presentación no parece tener chances de prosperar (por los menos en lo inmediato), ni parece ser una “política de Estado” para esta coyuntura política,<sup>2</sup> el ataque a nuestro derecho al aborto legal, seguro y gratuito es, sin dudas, parte de la agenda del gobierno derechista de Milei en Argentina, al igual que lo es del resto de

<sup>1</sup> Este texto surge de mi exposición en el conversatorio virtual “Agenda feminista y trabajo” (CLACSO TV, 2023), coordinado por Nora Goren y Adoración Guamán en el marco del Grupo de Trabajo de CLACSO “¿Qué trabajo para qué futuro?”, y retoma tópicos tratados en el artículo “El feminismo ante la construcción de la oposición ‘género vs. pueblo’” (Varela, 2023).

<sup>2</sup> El proyecto de ley fue presentado al día siguiente de una significativa derrota del gobierno nacional en el parlamento debido a la imposibilidad de conseguir los votos para aprobar la denominada Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos.

derechas que se expanden a nivel mundial, como pudo observarse en el fallo *Dobbs vs. Jackson* en los Estados Unidos.<sup>3</sup>

Si hace casi diez años la agenda feminista estaba signada por la pregunta acerca de los nuevos derechos que las mujeres y diversidades nos proponíamos conquistar, hoy, a menos de una década del inicio de la Nueva Ola Feminista, nuestra agenda no puede sino verse impactada por los ataques y la puesta en peligro de nuestras conquistas históricas y recientes. Ese cambio de “clima político”, indisoluble del crecimiento de derechas reaccionarias en diversos países del globo, abre, a mi juicio, una pregunta que debe ocupar un lugar central en la agenda feminista en la actualidad y, particularmente, entre quienes intervenimos y reflexionamos sobre el cruce entre género y trabajo, entre opresión de las mujeres y explotación de clase: ¿sobre qué argumentos se basa el discurso antiderechos para ganar la simpatía (y el voto) de amplios sectores de la población, entre ellos trabajadores y trabajadoras?, ¿cuáles son las operaciones a partir de las cuales se vuelve impugnabile un derecho básico como el de decidir sobre las condiciones de nuestra reproducción social?

En este texto quiero referirme a lo que considero una operación central en la configuración de un sentido común antiderechos de las mujeres: *la construcción discursiva, ideológica y, por ende, con fuerza política de la oposición género vs. pueblo.*

## **Dos caras de la misma moneda**

Como hemos señalado en otras ocasiones,<sup>4</sup> es imposible comprender la Nueva Ola Feminista por fuera de la crisis del capitalismo

<sup>3</sup> El fallo *Dobbs vs. Jackson* de 2022 revoca el fallo de 1973 conocido como *Roe vs. Wade*, a partir del cual el movimiento feminista norteamericano conquista la legalización del aborto para todo el territorio nacional.

<sup>4</sup> Ver Varela (2020).



neoliberal en la que está inscrita que, como dice Nancy Fraser en *Capitalismo caníbal*,

no es “solo” una crisis de desigualdad salvaje y trabajo precario mal remunerado; no “meramente” una crisis de cuidado y reproducción social; no “solamente” una crisis migratoria y de violencia racializada. Tampoco se trata “simplemente” de una crisis ecológica en la cual un planeta en proceso de calentamiento vomita plagas letales, ni “solo” de una crisis política con un vaciamiento de la infraestructura, un militarismo en aumento y una proliferación de hombres fuertes. No, es algo peor: es una crisis general de la totalidad del orden social en la que todas esas calamidades convergen, se exacerban entre sí y amenazan con deglutirnos a todos (Fraser, 2023, pp. 19-20).

En esta crisis multidimensional, el feminismo, del que formamos parte millones de mujeres y diversidades en todo el globo, viene jugando un doble rol fundamental. En primer lugar, coloca el foco en una dimensión central: el ataque permanente al que está expuesta la reproducción social bajo el capitalismo y el lugar protagónico de las mujeres en dicha reproducción y en las luchas que la sostienen. Ese foco ha logrado poner en discusión que, cuando hablamos de reproducción social, no estamos hablando únicamente de lo que sucede en las cocinas ni de un proceso que involucra únicamente la dimensión del cuidado. Cuando hablamos de reproducción social y de la vida (sin la cual dicha reproducción es imposible), estamos hablando de un proceso que se gesta en el plexo de la articulación entre lo que sucede en *el terreno del trabajo asalariado* (cada vez más precarizado y remunerado por debajo de lo necesario para cubrir las necesidades de las y los trabajadores, lo que hace que “reproducir la vida” se vuelva una odisea); en *el terreno de las instituciones que proveen servicios esenciales para la reproducción social* (salud, educación, cuidados de adultos mayores, etc.), asediadas por ajustes fiscales permanentes y olas de privatización que hacen que cada vez más trabajadoras y trabajadores se vean privados de

esos servicios; y en *el terreno del trabajo no remunerado en el hogar*, que se construye cada vez más como responsabilidad individual de las mujeres, en condiciones de pobreza de dinero y de tiempo. Así de complejo es el proceso de reproducción social en nuestras sociedades y así de fundamental es el lugar de las mujeres en él.

El segundo aspecto en que el feminismo juega un rol fundamental en esta crisis es que se inscribe, con sus demandas, su impronta, su estética y su tradición (porque no olvidemos que hablamos de un movimiento que tiene más de doscientos años), en los variados fenómenos de protesta a los que la crisis dio origen, desde el ascenso de movimientos de lucha en 2011 hasta los más recientes como la revuelta chilena, los chalecos amarillos, la reactualización de Black Lives Matter o los conflictos ecologistas. La Nueva Ola Feminista es hermana de este conjunto de luchas contra los efectos de un capitalismo cada vez más violento, y esto le otorga parte de sus rasgos de personalidad: ser un feminismo masivo y desde abajo, contestatario y, en algunas ocasiones, abiertamente anticapitalista y de izquierda. De allí que su impronta protagonice los procesos políticos que emergen contra el ascenso de las derechas reaccionarias como Trump en los Estados Unidos o Bolsonaro en Brasil.

Si la Nueva Ola Feminista no puede entenderse por fuera de estos procesos, tampoco pueden comprenderse los dos tipos de reacciones que ha generado que, si bien no son novedosas ni muy originales, se ven actualizadas (y aceleradas) por el carácter masivo y global del movimiento de mujeres y, particularmente, por las adhesiones que genera en la juventud. La primera es una profundización en *la instrumentalización procapitalista del feminismo* y configura lo que diversas teóricas llaman “posfeminismo neoliberal”, el cual puede pensarse como parte de lo que Fraser denominó “progresismo neoliberal”. La segunda es *la avanzada de una derecha reaccionaria que redobla su militancia antifeminista* como parte de su programa de rescate del capitalismo ante la crisis neoliberal (Isabel Ayuso en el Estado español, Georgia Meloni en Italia, Trump en

los Estados Unidos, Bolsonaro en Brasil y, con sus peculiaridades, la dupla Milei-Villarruel en Argentina).

Si bien estas dos reacciones aparecen como opuestas (una se presenta como una suerte de reivindicación de ciertos tópicos feministas mientras la otra se manifiesta abiertamente como ataque al movimiento y a su tradición), aquí sostendré que *configuran dos caras distintas pero complementarias de lo que denomino el corrimiento del histórico “género vs. clase”<sup>5</sup> a un actualizado y derechizado “gé-*

<sup>5</sup> Como reconstruye Cinzia Arruzza en su recomendable libro *Las sin parte. Matrimonios y divorcios entre feminismo y marxismo* (2010), la concepción que opone “género vs. clase” ha recorrido los debates del movimiento de mujeres y del movimiento obrero desde sus orígenes, encontrando momentos de mayor confluencia política entre ambos movimientos (como a inicios del siglo XIX entre un feminismo de la igualdad y un movimiento obrero socialista, o a inicios del siglo XX en el campo del movimiento revolucionario) y momentos de mayor distancia (como en la segunda posguerra, que marcó buena parte de los movimientos obreros con el conservadurismo del estalinismo o de los populismos). La narrativa de esta oposición “género vs. clase” incorpora tópicos como: la consideración del carácter “secundario” de las demandas de las mujeres en relación con el carácter prioritario de las demandas ligadas a la explotación y subordinación de la clase trabajadora (y la subsecuente orientación política de las organizaciones de trabajadores de concentrarse en lo que hace a la explotación y secundarizar las luchas contra la opresión de las mujeres); el señalamiento del carácter de clase media del movimiento de mujeres; las reticencias de algunos sectores del feminismo (como el feminismo liberal) a pensar la opresión de las mujeres como elemento constituyente de la subordinación de las clases subalternas; la fantasía de que podría lograrse la igualdad de género sin atacar la desigualdad ante la vida que implica la dominación de clase, etc. Si bien buena parte de esta narrativa ha sido fuertemente combatida (y en ese trabajo se destacan las elaboraciones de la Segunda Ola Feminista surgida al calor de las revueltas sociales de los sesenta y setenta), muchos de esos prejuicios existen hoy en día en algunas organizaciones de trabajadores (incluso aunque sus dirigencias no sean conscientes de ello) y también en algunas vertientes del feminismo, como el feminismo liberal o neoliberal, cuyas representantes postulan el empoderamiento de “las mujeres” como si no existiesen diferencias de clase. En el terreno teórico, y como reconstruyó recientemente Susan Ferguson en *Mujeres y Trabajo* (2020), esta oposición de “género vs. clase” se ha manifestado en las dificultades para elaborar una comprensión unitaria de la opresión de género y la explotación de clase como elementos coconstitutivos de la dominación en el capitalismo, y en la tendencia a que primen las “teorías de los dos sistemas”: la idea de que el capitalismo y el patriarcado son dos sistemas de opresión independientes (uno de clase, el otro de género), que se intersectan o incluso se potencian mutuamente, pero que deben ser pensados y teorizados en forma separada. Una de las más ácidas críticas de las teorías de los dos sistemas la encontramos en el artículo de Iris Young “Marxismo y feminismo. Más allá del ‘matrimonio infeliz’

*nero vs. pueblo”; y que la base común sobre la que se despliegan los dos tipos de argumentos es la construcción de los derechos de las mujeres como derechos (neo)liberal-individuales. Veamos.*

La clave de la ideología del posfeminismo neoliberal consiste en una reapropiación de ciertos tópicos del feminismo que permitan inscribir el movimiento como parte del neoliberalismo. En ese sentido, no constituye un proceso de negación o despolitización absoluta de los objetivos feministas sino un procedimiento de repolitización de las demandas feministas en clave neoliberal. Siguiendo a Fraser en su análisis de las resignificaciones neoliberales del feminismo durante los ochenta y noventa, Martínez-Jiménez va a señalar que

el proceso de legitimación del recién creado proyecto neoliberal pasó entonces no por negar las reivindicaciones feministas, sino por manipularlas y reconocerlas perversamente, con condiciones y matices: a las justas demandas de libertad, desarrollo e independencia económica de “las mujeres” les fue extirpada su dimensión feminista, de manera que fueron (re)instaladas en el sentido común occidental, primero, como reclamos de individualismo, libre elección e inserción en el mercado de trabajo y consumo; y segundo, como logros y ganancias para “las mujeres” en terrenos como la educación, el empleo, la sexualidad o el diseño de proyectos de vida autónomos posibilitadas en gran medida por el desarrollo del capitalismo neoliberal en el marco de las democracias liberales (2021, p. 377).

De este modo, este feminismo reconvertido al neoliberalismo aparece ligado a la promoción del individualismo, la libre elección (*pro-choice*) y el autoempoderamiento, al tiempo que estos objetivos

---

(una crítica al sistema dual)” (1981); y una de las elaboraciones más sofisticadas de teoría unitaria (es decir, una teoría que pueda explicar la opresión de las mujeres como elemento constituyente de la subordinación y explotación de clase en las sociedades contemporáneas) es la de Lise Vogel (2013) en *Marxism and the Oppression of Women: Towards a Unitary Theory*, publicado por primera vez en 1983 (de próxima aparición en castellano).

se combinan con una legitimación de la rentabilización y autodisciplinamiento de las mujeres (emprendedoras) y la regulación de su vida laboral, doméstica e incluso íntima.

He aquí la articulación perversa entre la racionalidad neoliberal y ciertas reivindicaciones feministas que puede resumirse en el discurso (tan tentador como fantasioso) de “ser dueña de tu propio destino”. Un adueñarse cuya expresión cada vez más ramificada es la de “ser tu propia jefa” (que puede ir desde una cuentapropista que vende productos de limpieza en su casa hasta una *influencer* que vende ilusiones por la web). Como señala Fiorella Guaglianone, retomando a Laurent Berlant, ante la crisis abismal de la precariedad de la vida en este neoliberalismo en descomposición, esta ilusión no solo permite una proyección defensiva, sino que opera reforzando la fantasía de borramiento de las marcas estructurales que impiden que la ilusión se concrete. Y, con ellas, borra también las marcas de pertenencia al colectivo de los perdedores de este capitalismo rapaz: la-clase-que-vive-del-trabajo con sus constitutivas opresiones de género, raza, sexualidad.

Es fácil trazar una analogía entre las dinámicas de la promesa neoliberal y este modo de articulación política, afectiva y discursiva (del feminismo como “estilo de vida”): la promesa neoliberal requiere del borramiento del obstáculo de la posición de clase, de raza, de sexo. Efectivamente, lo que amenaza la posibilidad de desear estar en la jugada es la emergencia consciente de las limitaciones impuestas por la estructura social. Al mismo tiempo, la posibilidad de cumplimiento de la promesa (no tener que reinventar la vida, tener un lugar en el que quedarse, una vida buena) es nula bajo los términos de los sistemas de opresión que la formulan [...]. La utilización blanca, plutócrata y/o institucionalista de la categoría género (*generismo*) se orienta a ordenar las luchas feministas bajo “los temas y directrices de un feminismo eminentemente mujeril, pragmático y reformista, convertido en presa de la maquinaria estatal y su lenguaje técnico-administrativo” (flores, 2017,

p. 36; la autora escribe su apellido en minúsculas) (Guaglianone, 2023, pp. 13-14).

Tres elementos aparecen en la base de este posfeminismo neoliberal: la ilusión de la invención de sí misma como antídoto ante la precarización; la negación, como parte del procedimiento de construcción de la ilusión, de las posiciones de clase racializada y sexuada en tanto marca estructural y estructurante de la sociedad capitalista; la impugnación del carácter conflictivo y de lucha (y, por ende, político y colectivo) que la búsqueda de la realización individual implica. Estos tres elementos, articulables y articulados con la racionalidad neoliberal, implican un núcleo duro profundamente conservador. No solo porque, como es obvio (cosa que comparte con el histórico feminismo liberal), no se cuestionan las bases sociales del capitalismo sobre las que se erigen el conjunto de opresiones que degradan nuestra vida, sino porque, además, refuerzan lo que Diane Negra llama el “repliegue tradicionalista” (2009). Ante la impotencia para ofrecer horizontes de estabilidad y progreso, se refuerza el carácter conservador del posfeminismo neoliberal a través, por ejemplo, de la revitalización de modelos tradiciones de familia y maternidad, presentando el tradicionalismo como innovación.<sup>6</sup>

La comprensión de esta reincidencia postfeminista no debe ocultar la realidad de dos tropos discursivos recurrentes y profundamente contradictorios sobre el género en la cultura: uno celebra el empoderamiento y la agencia femeninos (en ciertos ámbitos), mientras que el otro invoca definiciones neotraditionalistas de la feminidad (Negra, 2009, p. 109; traducción propia).

Como ha analizado agudamente Nancy Fraser, el procedimiento de instrumentalización de algunas demandas feministas en pos

<sup>6</sup> Un buen ejemplo de esto es la mercantilización de la figura de las “doulas” como servicio (únicamente accesible para embarazadas de clase media o alta) que promete una “buena” vinculación individual entre la persona gestante y “su” hijo.

de volverlas funcionales al capitalismo neoliberal (y engrosar sus dispositivos de legitimación) no es novedoso, sino que viene desplegándose hace cuarenta años como parte del “progresismo neoliberal”. Sin embargo, y esto es lo que quiero destacar en este texto, este procedimiento encuentra un punto de inflexión en la última década acicateado por dos fenómenos: la propia crisis del capitalismo neoliberal que agota las posibilidades de promesas de éxitos individuales y de “espejismos de igualdad”; y la Nueva Ola Feminista que, como dijimos más arriba, se inscribe en la ola de luchas que impugnan los horizontes de sentido del neoliberalismo y, en algunas ocasiones, incluso del capitalismo *tout court*. A diferencia del fenómeno que Fraser (y otras feministas marxistas) analizó para los ochenta y noventa, la propia crisis del neoliberalismo y los horizontes políticos y de lucha que emergen como reacción le imprimen al posfeminismo actual rasgos más individualistas, más degradados y más conservadores que su versión original, y habilita el terreno para la configuración de su opuesto complementario: la oposición género vs. pueblo.

Si durante el surgimiento y auge del neoliberalismo la operación de domesticación de un movimiento feminista anticapitalista, antirracista, con sensibilidad de clase y ligado a estrategias de emancipación social (como el de la Segunda Ola<sup>7</sup>) fue la cons-

<sup>7</sup> Se denomina feminismo de la Segunda Ola o Segunda Ola Feminista al movimiento de mujeres y a las producciones teóricas surgidas originalmente en el mundo anglosajón (con epicentro en Estados Unidos y Canadá) en la década del sesenta, pero que exceden dicho epicentro e irradian hacia otras partes de globo configurando un momento de gran riqueza, militante y teórica. Esta Segunda Ola está signada por dos fenómenos (también internacionales). Por una parte, el ascenso de luchas sociales que adoptó la forma de revueltas (como el Mayo Francés o el Cordobazo en Argentina), de movimientos sociales (como el movimiento por los derechos civiles en Estados Unidos) y de organizaciones armadas (como los movimientos guerrilleros en América Latina bajo el impacto de la Revolución Cubana). Es decir, es una ola feminista que se entrelaza con aspiraciones de fuerte cambio social, lo que hace que las perspectivas revolucionarias (como el marxismo) tengan fuerte presencia en él. Por otra parte (y ligado a lo anterior), esta Segunda Ola coloca una agenda sobre la opresión de las mujeres que excede la lucha por la “igualdad ante la ley”, construida sobre derechos civiles y políticos (como el sufragio, derechos de propiedad, etc.), y se centra en la

trucción de un posfeminismo neoliberal que negó su historia más revulsiva y neutralizó sus aristas más filosas, *durante la crisis y agotamiento del neoliberalismo la operación se vuelve más extrema y combina dos propuestas ideológicas que aparecen como opuestas pero son complementarias: un posfeminismo neoliberal de base acotada y elitizado* (porque el horizonte del autoempoderamiento individual se muestra cada vez más como imposible para las grandes mayorías) cuyo enunciador es un progresismo neoliberalizado también en crisis; *y un antifeminismo populista que interpreta y construye las demandas de género* (transformadas en “ideología de género” de clases medias acomodadas) *como enemigas de las demandas de un pueblo cuya principal preocupación es la pauperización, el descenso social y la completa incertidumbre sobre el futuro*. El punto común de ambas operaciones ideológicas es la concepción de que los derechos de las mujeres son derechos puramente individuales.

Basándose en esta concepción (neo)liberal-individualista de los derechos de las mujeres, el discurso de las derechas populistas configura la oposición entre una agenda prioritaria y que involucra al “conjunto del pueblo de la nación”: el derecho al progreso (que bien podría expresarse en el llamado al pueblo norteamericano a recuperar “el sueño americano”, o al pueblo brasileño a poner a Brasil “acima de tudo” o al argentino de volver a ser “la potencia mundial” que nunca fue) vs. una agenda secundaria, individualista y engañosa que involucra a una minoría privilegiada: los derechos de las mujeres renombrados como “ideología de género”.<sup>8</sup>

---

“desigualdad ante la vida”, construida sobre la carga de trabajo doméstico de las mujeres, la falta de derecho a decidir sobre la maternidad o las libertades sexuales.

<sup>8</sup> En esta clave, es interesante observar el comunicado del Vaticano ante el fallo *Dobb vs. Jackson* de la Corte Suprema norteamericana: “No es justo que el problema se deje de lado sin una consideración global adecuada. La protección y defensa de la vida humana no es una cuestión que pueda quedar confinada *al ejercicio de los derechos individuales*, sino que es un asunto de amplio calado social. Después de 50 años, es importante reabrir un debate no ideológico sobre el lugar que ocupa la protección de la vida en una sociedad civil para preguntarnos qué tipo de convivencia y sociedad queremos construir” (*La Nación*, 2022; el destacado es mío).



La construcción de esta antinomia, demandas de género como demandas individualistas de una minoría privilegiada (¿una casta?) vs. demandas del pueblo, de la gente común (¿los argentinos de bien?) que se levantan todos los días para ocuparse del único problema del que parece legítimo ocuparse (sobrevivir), es la base de la operación “género vs. pueblo”. Podría decirse que a tal punto llega la complementariedad de las dos narrativas que, mientras por un lado se propone la promesa de ser “dueña de tu propio destino” a través de un empoderamiento que requiere la aceptación de las reglas de juego que garantizan el incumplimiento de la promesa (mercantilización, autoexplotación, ruptura de solidaridades, etc.), por el otro se propone el rechazo y la hostilidad activa hacia cualquier ideario de liberación de las mujeres a través de la negación abierta de su opresión.

El posfeminismo neoliberal otorga las bases teóricas, ideológicas y de clase sobre las que la derecha reaccionaria monta su narrativa conservadora interpelando a quienes no tienen chances de acceder al “empoderamiento individual” (que son porciones cada vez más grandes de la población). Eso coloca al enorme movimiento internacional de mujeres, particularmente a quienes luchamos por un feminismo anticapitalista, ante la necesidad de responder a las falacias registradas en estos dos discursos complementarios. Para hacerlo, creo que es fundamental la inscripción de la defensa de los derechos de las mujeres como parte constituyente e inalienable de la defensa de las condiciones de vida del pueblo. Es decir, afinar lo más posible los argumentos por los cuales concebimos *los derechos de las mujeres como parte central de la agenda de la clase-que-vive-del-trabajo*. Así concebidos, los derechos de las mujeres defendidos por el feminismo no solo no se oponen al derecho colectivo del pueblo a no engrosar las filas de las “vidas que no importan”, sino que forman parte constituyente de la estrategia por conquistar nuestro derecho a establecer las condiciones de nuestra reproducción social.

## La reproducción social como problema y derecho colectivo

Inscribir los derechos de las mujeres (como el aborto) en el campo de nuestros derechos a establecer las condiciones de nuestra reproducción social, como parte constitutiva de la clase-que-vive-del-trabajo (Antunes, 2005), apunta contra el corazón de la concepción (neo)liberal-individualista y, con ello, a todo intento de construir la oposición “género vs. pueblo”. ¿Qué significa establecer las condiciones de nuestra reproducción social?

Significa, al menos, cuatro cuestiones. En primer lugar, y como es obvio, la posibilidad de decidir (por parte de las mujeres y las personas gestantes) si se quiere o no llevar adelante un embarazo. Como señaló hace ya cuarenta años Lise Vogel (1983) y retoman autoras como Susan Ferguson (2020), Tithi Bhattacharya y Cinzia Arruzza (2020), entre otras, la capacidad biológica de gestar es una condición necesaria (de la reproducción social) aunque no suficiente. *Esta dimensión individual* (que fue muy bien graficada por la consigna feminista contra la Iglesia católica: “saca tus rosarios de nuestros ovarios”) *se entrelaza en forma necesaria con dimensiones sociales que están signadas por un capitalismo cuya crisis de reproducción social se vuelve cada vez más acuciante y violenta*. La discusión de la legalización del aborto (tanto en aquellos países en los que hay que conquistarlo por primera vez como en aquellos en los que hay que reconquistarlo luego de derrotas, como en Estados Unidos) debe incorporar estas dimensiones sociales si no quiere ser acorralada por una derecha populista que, en un descomunal despliegue de cinismo, se presenta como alternativa política contra esta crisis, aunque sean los más férreos defensores del orden capitalista que la genera.

Permítanme diferenciar estas dimensiones sociales en tres categorías distintas: *la económica, la ecológica y la intersubjetiva*. Como dijimos más arriba, la económica refiere directamente a las enormes dificultades que implica hoy la reproducción de la vida

gracias a la precarización del trabajo y el empleo; el vaciamiento y privatización de los servicios básicos como salud, educación, cuidados; y la pauperización (de tiempo y dinero) de los hogares y comunidades. De allí que la lucha por el derecho al aborto sea indisociable de la lucha por mejores empleos, mejores servicios públicos y más recursos y tiempo libre. Nuestro derecho a decidir sobre nuestro propio cuerpo no es un derecho en el vacío, porque nuestro cuerpo no es un cuerpo en el vacío, sino un cuerpo signado por condiciones específicas de reproducción social.

A su vez, discutir las condiciones de nuestra reproducción social no puede evadir el problema de las condiciones ecológicas en las que reproducimos la vida. La reproducción diferenciada de la fuerza de trabajo no refiere únicamente a los recursos económicos, refiere también a las poblaciones que son privadas del acceso al agua potable, al aire libre de contaminación, alimentos libres de agrotóxicos y otros factores patógenos; o sometidas al desplazamiento a territorios inundables, desertificados o que sufren las consecuencias más agudas del cambio climático. Estos elementos no pueden ser extirpados de la discusión sobre la reproducción de la vida como si ella pudiera desplegarse con independencia de las profundas modificaciones que el capitalismo ha infringido al mundo natural al que pertenecemos, y del desigual impacto que estas tienen en la población.

Por último, discutir la reproducción de la vida es también poner sobre la mesa las condiciones intersubjetivas en que se lleva a cabo. Como señalan Arruzza y Bhattacharya, la reproducción social incluye también un proceso de subjetivación que implica “la reproducción de actitudes, predisposiciones, habilidades, calificaciones; en cierto sentido, es la reproducción de la subjetividad e incluso la internalización de las formas de disciplina” (2020, pp. 38-39). Lejos de cualquier naturalización de este proceso, y mucho menos de un “repliegue tradicionalista”, tenemos que poner sobre la mesa de discusión colectiva las reglas de juego morales,

afectivas, corporales, sexuales que constituyen la “normalidad” en una sociedad que piensa la vida en términos de mercancía.

Todas estas dimensiones de la reproducción de la vida son (y deben ser) ejes fundamentales de la “agenda de género” y son, al mismo tiempo, problemas profunda e inevitablemente colectivos que involucran al conjunto de la-clase-que-vive-del-trabajo. Es decir, es una *agenda común* (no opuesta, no antagónica) *que articula género y clase, género y pueblo*. La crisis multidimensional que hace peligrar nuestra reproducción social afecta al conjunto heterogéneo de “los perdedores” de este capitalismo neoliberal y coloca en el centro a las mujeres, que somos en quienes recae, muy mayoritariamente, el trabajo de reproducción social. Por eso, la lucha por el derecho a decidir sobre el propio cuerpo está inextricablemente unida a la lucha por las condiciones económicas, ecológicas e intersubjetivas en las que se lleva a cabo la reproducción de la vida. La exigencia de nuestro derecho a abortar es inseparable de la exigencia de nuestro derecho a establecer colectivamente las condiciones de nuestra reproducción social. Las mujeres (y personas gestantes) de la clase trabajadora y los sectores populares se enfrentan cotidianamente a estos terrenos que transforman la reproducción de la vida en una odisea. Discutir el “derecho a decidir” sin incluir estas dimensiones colectivas es des-clasar un debate profundamente de clase. En ese sentido, si no queremos fortalecer lo que Almudena Hernando llama “la fantasía de la individualidad” (2018), es necesario establecer los puentes (teóricos y políticos) entre la dimensión individual de un derecho como el acceso al aborto (como ícono de la lucha feminista contemporánea y de los ataques de la derecha reaccionaria) y las dimensiones constitutivamente sociales de la reproducción de la vida bajo el capitalismo neoliberal. Esto implica engarzar el derecho individual a decidir con los derechos colectivos como un salario digno; condiciones de contratación y de trabajo que preserven la salud; reducción de la jornada laboral y reparto de las horas de trabajo (para que todas y todos puedan tener acceso a un ingreso y al tiempo libre);

hospitales, jardines maternales, escuelas, residencias de adultos mayores provistos por el Estado de forma gratuita y con criterios equitativos de distribución geográfica; estrategias de socialización de los cuidados que permitan la desprivatización de ese trabajo y la consecuente participación de las mujeres y personas gestantes en actividades políticas, artísticas, recreativas, sin que ello implique “cadenas de cuidados” que involucren a otras mujeres y personas gestantes más precarizadas. Estos derechos son derechos de las mujeres (históricamente levantados por el movimiento feminista) y, al mismo tiempo, derechos del pueblo a una vida digna que deberían formar parte de la agenda de las organizaciones de trabajadores, hoy reducidas a un accionar corporativo de negociación salarial y condiciones de trabajo. Pero también es necesario engarzar el derecho individual a decidir con los derechos colectivos al cuidado de la naturaleza y al acceso a los bienes comunes naturales, y a la configuración de nuevas formas de subjetivación que desafíen los marcos normativos de la mercantilización de la vida, la familia nuclear heteronormativa y la normatividad cis; derechos por los que vienen luchando los pueblos originarios, los movimientos ecologistas y de las disidencias y diversidades sexuales desde hace años. Comprender este conjunto de derechos como parte de la lucha por establecer las condiciones de nuestra propia reproducción social como clase-que-vive-del-trabajo y colocarlos como parte fundamental de las demandas de las mujeres y de las organizaciones de trabajadores desarma la operación de la oposición “género vs. pueblo” y coloca al feminismo en la mesa de debate, ya no solo de cómo conquistar los “derechos de género”, sino de cómo construir una salida a la crisis del capitalismo neoliberal en curso.

## Radicalizar los orígenes de nuestro movimiento

El debate teórico y político por tejer las articulaciones fundamentales entre los feminismos y el conjunto heterogéneo de organizaciones que luchan por los derechos de las y los trabajadores y el pueblo forma parte tanto de la rica historia del movimiento de mujeres (particularmente sus alas de izquierda) como también de las condiciones de emergencia de la Nueva Ola Feminista. Lejos de partir de cero en el combate contra la construcción de la oposición “género vs. pueblo”, es necesario que retomemos y profundicemos los rasgos de personalidad de nuestro movimiento a nivel mundial:

- a) Ser un feminismo masivo y desde abajo, contestatario y, en algunas ocasiones, abiertamente anticapitalista. Opuesto, por ende, a un feminismo liberal que discute los caminos para romper el “techo de cristal” como si eso fuera posible mientras millones (de mujeres, varones y personas de todos los géneros) se hunden en la miseria y el desaliento; y a un pos feminismo neoliberal cuya promesa de “soluciones individuales para problemas sistémicos” transforma el empujamiento en una caricatura de sí mismo. Por eso, la Nueva Ola Feminista no es un fenómeno de la clase media y sus territorios de circulación. Por el contrario, invadió todos los espacios de la vida social: las escuelas, las universidades, los hogares, pero también las fábricas, las oficinas, los hospitales, los barrios. Es ese carácter desde abajo (y su combatividad) el que hay que profundizar, contra el “generismo mujeril” del progresismo neoliberal.
- b) Ser un feminismo no corporativo y, por ende, tener como destinatario de las demandas al propio Estado y sus gobiernos como garantes de la desigualdad, de las vidas que no importan, de la opresión, de la falta de libertad para decidir las condiciones de nuestra sexualidad y nuestra reproducción

social. Allí reside también una de las claves de su masividad: con protagonismo indiscutido de las mujeres (y particularmente de “las pibas”) convoca, sin embargo, a otros sectores de la población que se ven interpelados por las demandas y los reclamos que el movimiento levanta.

- c) Ser un feminismo huelguístico y de lucha. De allí que el acontecimiento político que modula las particularidades nacionales y regionales sea la Huelga Internacional de Mujeres con su homenaje al instrumento histórico de los explotados (la huelga), su reivindicación de las luchas de las mujeres y la incorporación de demandas propias de la actual crisis capitalista y su profunda crisis de reproducción social: “si nuestros cuerpos no valen, produzcan sin nosotras”.
- d) Ser un feminismo internacional e internacionalista. El #8M como fecha de articulación internacional, en un escenario político de fuerte segmentación y ataques de las extremas derechas, es un ejercicio de coordinación y lazos de solidaridad que abre la pregunta... ¿Qué pasaría si, efectivamente, cuando nosotras paramos, se para el mundo?

Mantener y profundizar estos rasgos inscriptos en la Nueva Ola Feminista es parte de los desafíos políticos urgentes que tenemos por delante.

## **Bibliografía**

Antunes, Ricardo (2007). *Los sentidos del trabajo. Ensayos sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta.

Arruzza, Cinzia (2010) *Las sin parte. Matrimonios y divorcios entre feminismo y marxismo*. Madrid: Crítica & Alternativa.

Arruzza, Cinzia y Bhattacharya, Tithi (2020). Teoría de la reproducción social. Elementos fundamentales para un feminismo marxista. *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, (16), 37-69. <https://doi.org/10.46688/ahmoi.n16.251>

CLACSO TV [@CLACSOtv] (14 de diciembre de 2023) Agenda feminista y trabajo – Conversatorio virtual [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=uQx7bEkoRXI>

Ferguson, Susan (2020). Las visiones del trabajo en la teoría feminista. *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, (16), 17-36. <https://doi.org/10.46688/ahmoi.n16.242>

Fraser, Nancy (2 de enero de 2017). The End of Progressive Neoliberalism. *Dissent Magazine*. [https://www.dissentmagazine.org/online\\_articles/progressive-neoliberalism-reactionary-populism-nancy-fraser](https://www.dissentmagazine.org/online_articles/progressive-neoliberalism-reactionary-populism-nancy-fraser)

Fraser, Nancy (2022). *Cannibal Capitalism. How Our System is Devouring Democracy, Care, and the Planet – and What We Can Do About It*. Londres: Verso Books.

Guaglianone, Fiorella (2023). Neoliberalismo y feminismos: una aproximación al problema desde las nociones de tecnología móvil y promesa neoliberal. *Revista Astrolabio. Nueva Época*, (31). <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/astrolabio/article/view/39052>

Hernando, Almudena (2018) *La fantasía de la individualidad. Sobre la construcción sociohistórica del sujeto moderno*. Madrid: Traficantes de Sueños.

*La Nación* (24 de junio de 2022). Aborto en Estados Unidos: las últimas noticias tras el fallo de la Corte Suprema que revoca Roe vs. Wade. <https://www.lanacion.com.ar/estados-unidos/>



aborto-en-estados-unidos-las-ultimas-noticias-tras-el-fallo-de-la-corte-suprema-que-revoca-roe-vs-nid24062022/

Martínez-Jiménez, Laura (2021). Postfeminismo neoliberal: una propuesta de (re)conceptualización desde los estudios culturales feministas. *Investigaciones Feministas*, 12(2).

Negra, Diane (2009). *What a girl wants? Fantasizing the reclamation of self in postfeminism*. Nueva York: Routledge.

Varela, Paula (2020). “La reproducción social en disputa: un debate entre autonomistas y marxistas.” en *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, (16), 71-92. Disponible en: <https://doi.org/10.46688/ahmoi.n16.241> [consulta: enero de 2024]

Varela, Paula (2022). “La crisis de reproducción social en el centro del debate.” eEn Daniel Campione et al., *Condiciones del ejercicio profesional. Vida cotidiana y políticas sociales en la sociedad actual. Tensiones, disputas y desafíos en los procesos de intervención*. La Plata, Compilación ICEP. Buenos Aires: Colegio de Asistentes o Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires. <https://catspba.org.ar/wp-content/uploads/2022/12/XI.-Condiciones-del-ejercicio-profesional.pdf> [consulta: enero de 2024].

Varela, Paula (2023). El feminismo ante la construcción de la oposición “género vs. pueblo”. *Revista Astrolabio. Nueva Época*, (31). <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/astrolabio/article/view/39081/42125>

Vogel, Lise ([1983] 2013). *Marxism and the Oppression of Women. Toward a Unitary Theory*. Londres: Historical Materialism-Brill.

Young, Iris (1992). Marxismo y Feminismo. Más allá del “matrimonio infeliz” (una crítica al sistema dual). *El cielo por asalto*, (4).



# El feminismo sindical en España

Carolina Vidal López

Con especial emoción, como secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CC. OO, la primera organización sindical de España, os convoco a conocer en unas pocas páginas una reciente publicación que refiere más de cien años de aportaciones de las feministas sindicalistas a los avances en democracia, en derechos de las mujeres y en igualdad hasta la actualidad, con especial desarrollo de los últimos cuarenta años.

Emoción, en efecto, porque este libro es una ocasión privilegiada para dar a conocer y reconocer el protagonismo colectivo de generaciones de mujeres organizadas y trabajando por la igualdad en los sindicatos, singularmente en los sindicatos mayoritarios por su representatividad (CC. OO. y UGT), y para reconocernos las sindicalistas de hoy en esta genealogía feminista sindical.

El estudio *El feminismo en las políticas de las centrales sindicales en España* (2023), publicado por el Instituto de las Mujeres y realizado en su parte historiográfica por Mayka Muñoz Ruiz, historiadora y archivera de la Fundación 1º de Mayo, y en la parte más reciente con un enfoque más sociológico por las compañeras Eva Antón Fernández y Diana García Bujarrabal, del equipo de esta Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CC. OO., acredita las sustanciales contribuciones de las sindicalistas feministas a las agendas feminista, sindical e institucional,

generalmente olvidadas cuando no discutidas. Documenta el papel motor que generaciones de trabajadoras y sindicalistas han desempeñado para impulsar avances normativos y sus desarrollos prácticos; en definitiva, su protagonismo en el avance hacia la igualdad real y efectiva de las últimas décadas en España. Y desmiente la idea preconcebida y estereotipada que continúa describiendo a los sindicatos de clase referidos como espacios patriarcales. Puede que en el pasado fuese así, pero desde luego ya no lo es, como este estudio demuestra aportando una radiografía y un mapa de género de las mujeres y de las políticas de igualdad de los dos sindicatos más representativos, CC. OO. y UGT.

Como ya sabemos, la hegemonía de la cultura patriarcal invisibiliza y oculta el protagonismo de las mujeres bajo el sesgo androcéntrico. Sabemos también que recuperar nuestra genealogía feminista, reconocer logros y contribuciones de las mujeres, individuales y colectivas, en nuestra historia reciente y en nuestras realidades, así como combatir la exclusión androcéntrica son también tareas que asumimos en la actualidad como un objetivo de justicia y recuperación de la memoria democrática, además de, obviamente, como una tarea feminista.

El déficit en visibilidad, reconocimiento y memoria de las aportaciones de mujeres y de la lucha por la igualdad sigue, a día de hoy, manifestándose en los ámbitos cultural, político, laboral y social, a pesar de que cada vez son más las personas, las expertas, las organizaciones y las instituciones que demandan recuperar la memoria democrática de las mujeres y del feminismo, fomentando y acometiendo investigaciones y publicaciones que corrijan este olvido. Olvido o exclusión que ha impregnado tradicionalmente la historia, incluida la sindical, como han apuntado Teresa Tornis y Carolina Recio: “Las luchas sindicales protagonizadas por mujeres han sido habitualmente silenciadas” (2011, p. 244), y como también se expone en esta investigación. Pero ni la historia del trabajo, ni la historia sindical, ni la historia feminista, ni la mirada descriptiva o analítica de las sociedades actuales puede entenderse sin integrar

la visión, las demandas, el protagonismo, las estrategias y las luchas de las mujeres de los sindicatos, de las sindicalistas.

En esta senda se inscribe este estudio. No es el primero ni el único, conocemos otros que han ido desarrollándose en las universidades, en las fundaciones de los sindicatos o en el marco de los estudios de género. La especificidad de este estudio es que pone el foco en la contribución de las sindicalistas feministas a ampliar la mirada y a extender las agendas del movimiento sindical, del feminista y del feminismo institucional. A ellas (y a nosotras, puesto que el estudio abarca hasta 2023), corresponde la larga lucha por superar desencuentros y por propiciar alianzas para colocar en el núcleo de las reivindicaciones feministas y de la agenda pública cuestiones como la precariedad laboral feminizada, el acoso sexual en el trabajo, la corresponsabilidad en los cuidados o la brecha salarial de género, entre otras.

Si bien la acción sistemática, colectiva y anónima de las sindicalistas feministas se asienta en el ámbito laboral, en clave redistributiva, de acceso a los recursos, es decir, con intervenciones en el orden de lo material, lo económico, lo que es básico para la autonomía y la libertad de las mujeres, el trabajo feminista del sindicalismo de clase no termina ahí. Por decirlo utilizando los términos de la politóloga Nancy Fraser, las feministas sindicalistas, y con ellas las centrales sindicales, han incluido entre sus reclamaciones, además de las demandas redistributivas, otras vinculadas a lo social (calidad de vida, conciliación corresponsable, protección social, lucha contra las violencias machistas, derechos humanos, derechos reproductivos, salud con perspectiva de género, feminización de la pobreza, etc.), así como al reconocimiento (genealogía, visibilidad, es decir, demandas vinculadas al orden de lo cultural, lo simbólico) y a la representación, con reivindicaciones de presencia paritaria en los órganos de decisión, (esto es, reclamos de orden político).

Las mujeres de los sindicatos han sido también sostenedoras de la vida organizativa de las centrales sindicales y constructoras de

la democracia. Han luchado por derechos democráticos y de ciudadanía, por los derechos laborales y sociales. Han arriesgado, en épocas oscuras, sus vidas, su seguridad, sus trabajos y su estabilidad por la democracia, luchando contra totalitarismos y contra el fascismo. Y una vez recuperada la democracia, han seguido luchando por la extensión de derechos y por su aplicación efectiva. El estudio aporta los hitos legislativos en materia de igualdad de género, con especial repercusión en el ámbito del trabajo, en una extensa línea de tiempo que supera los cien años y llega a nuestros días, pero, lo que es más importante, pone de relieve el silencioso y sistemático trabajo de las sindicalistas (y por extensión, de los sindicatos más representativos) en preparar el terreno para los cambios legislativos, tanto desde las movilizaciones y propuestas como mediante el diálogo social o la interlocución institucional.

El estudio también aporta la historia de las estructuras sindicales de igualdad (áreas, departamentos o secretarías de Mujeres) de las principales centrales sindicales (CC. OO. y UGT, con las especificidades de cada una), una historia de lluvia fina que ha ido cando y plasmándose en la inclusión de las estrategias y políticas de igualdad en ambas centrales, tanto en su política sindical como internamente en sus estatutos, hasta su definición actual como sindicatos feministas.

Hoy, las centrales sindicales más representativas, CC. OO. y UGT, se declaran feministas; su base afiliativa de mujeres crece sin parar y se sitúa por encima del 40 % (el 48 % en CC. OO.), presentan direcciones paritarias y las estrategias de la transversalidad de género y la acción positiva están incluidas en sus documentos congresuales. Pero tenemos que conocer el largo camino hasta este momento presente, reconocer la genealogía feminista sindical.

Este estudio refleja también procesos de conquista social protagonizados por el movimiento sindical y el movimiento feminista desconocidos para el conjunto de la población, porque no forman parte de la historia oficial (del currículum escolar, por ejemplo), pero que, a nuestro entender, merecen el mayor reconocimiento

social. Es de justicia como sociedad democrática conocer en profundidad las aportaciones de las feministas sindicales a la recuperación de la democracia, a la extensión de derechos mediante la legislación, entre ellos el derecho a la igualdad y otros derechos de las mujeres, y reconocer su trabajo persistente y sistemático por lograr avances hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito de las relaciones laborales.

De esto trata el libro, como intentaré resumir en los apartados siguientes.

## **Historia y memoria del feminismo sindical en España, la pieza que falta**

En junio de 2023, en el marco del cincuenta aniversario del Proceso 1001 (proceso por el que la dictadura franquista encarceló a la dirección de CC. OO., entonces en la clandestinidad), realizamos un acto en Madrid que titulamos “Mujeres sindicalistas y memoria democrática. La pieza que falta”, con el que queríamos aportar un granito de arena para hacer justicia con la historia, con la memoria democrática. Tuve ocasión de señalar entonces que ni como sociedad democrática ni como organización podemos saber hacia dónde vamos si no sabemos quiénes somos y de dónde venimos. Tan importante es reconocer el camino ya hecho para llegar al presente (“Hoy es siempre todavía”, decía el poeta Antonio Machado) como para marcar el camino futuro, avanzando siempre. Por eso mismo quisimos hacer justicia con una memoria democrática que incluyera al sindicalismo de clase; y de manera especial, y de eso trataba ese acto, que incluyera a las mujeres sindicalistas, porque son una pieza sustancial que faltaba.

Protagonizaron, acompañaron y sostuvieron largas luchas, las de clase, las democráticas y las feministas. Fueron miles de mujeres en tantos lugares que arriesgaron vida, trabajo y libertad por las luchas colectivas, ya fuera en las fábricas, los talleres, las

imprentas, las minas, el campo, los despachos, las cocinas, las escuelas, los hospitales, los tribunales o las calles. Donde fuera, todas imprescindibles trabajadoras, luchadoras, solidarias, mujeres que son parte de nuestra genealogía sindical y feminista y de la memoria democrática.

Lo recuerdo aquí porque, en parte y extendido en el tiempo y en la militancia a otros sindicatos, este libro trata de esto mismo.

Estructurado en tres bloques, en el estudio se abordan, desde una perspectiva histórica y sociológica, más de cien años de participación de las mujeres en las grandes centrales sindicales españolas; de inclusión de las políticas de igualdad en las mismas a través de estructuras específicas; de influencias recíprocas y confluencias con el movimiento feminista y con el feminismo institucional para empujar hacia avances normativos y sociales sustantivos en materia de igualdad, derechos de las mujeres y lucha contra las violencias machistas en nuestro Estado español.

Extendido en el tiempo y en la militancia, porque el libro desde su bloque 1 (“La división sexual del trabajo y los sindicatos: del siglo XIX a la Guerra Civil”) se remonta al siglo XIX para dar a conocer, de la mano del riguroso trabajo de la historiadora Mayka Muñoz Ruiz, de la Fundación 1º de Mayo de CC. OO., las características de la inserción laboral, delimitada por la ideología de la domesticidad que se plasma en la división sexual del trabajo y que impone a las mujeres la prioridad de los deberes domésticos, según el mandato patriarcal con la aquiescencia del capitalismo. Una ideología que, sin embargo, presenta las rupturas lógicas de una realidad discordante que es que las mujeres de la clase trabajadora siempre han tenido que trabajar, dentro de casa, sí, pero también fuera, aunque en peores condiciones y muchas veces desde la economía informal. Pero ya vemos a mediados del siglo XIX, de la mano de Mayka Muñoz Ruiz, a las trabajadoras de las industrias textil, del calzado o del tabaco junto a otras que empiezan a ocupar empleos en las oficinas gubernamentales, empresas de seguros, bancos, teléfonos y telégrafos, enfermeras y maestras. Casi siempre mujeres jóvenes,



con salarios más bajos y peores condiciones laborales, que tienen una entrada al mercado laboral doblemente segregada, en empleos vinculados a cualidades consideradas femeninas y durante un tiempo delimitado, pues suelen dejar los empleos cuando se casan. Sin olvidar a una mayoría de mujeres que continúan trabajando en la esfera informal en agricultura y el servicio doméstico.

Las normas del momento, de carácter proteccionista, reforzaban esa segregación y presencia limitada de las mujeres en el ámbito del trabajo, hasta la llegada de la II República, la “República de los Trabajadores”, y con ella cambios tanto en la normativa laboral como en el modelo de mujer que preconizaban los valores republicanos, más igualitario. En relación al tema que nos ocupa, el estudio aporta las primeras reivindicaciones de las trabajadoras en la UGT y en la CNT, tanto de cara al trabajo, con reclamaciones de igualdad salarial o protección a las mujeres embarazadas por ejemplo, como dentro de sus organizaciones. Pero el alzamiento militar de corte fascista, la Guerra Civil y la posterior larga noche de la dictadura dieron al traste con los avances de las mujeres y del sindicalismo de clase, imponiendo el regreso a la ideología de la domesticidad, a una ciudadanía de segunda, subordinada y bajo la tutela de los hombres (padres, esposos), con el ángel falangista como modelo (la mujer en el hogar, en la cocina y en la iglesia) y, para que no hubiera dudas, con una normativa *ad hoc* que expulsaba a las mujeres del trabajo asalariado. O lo intentaba, porque de nuevo la realidad se imponía y allí donde se necesitaba, se abrían espacios para trabajos “de mujeres” con el refrendo de normativa específica, siempre en el marco de la discriminación *de iure* oficializada.

El resurgir del movimiento obrero en España, en plena dictadura, a pesar de la sangrante represión, la subsiguiente recuperación de la democracia y las primeras acciones de las sindicalistas para acabar con las discriminaciones, sobre todo las directas, heredadas del régimen franquista, son tratadas en el bloque 2 (“De la participación en el nuevo movimiento obrero a la lucha contra las discriminaciones directas: 1962-1993”) también por la especialista

Mayka Muñoz Ruiz. A través de las páginas de este bloque del estudio, vamos a asistir al nacimiento de las emergentes comisiones obreras en la década de los cincuenta, a su expansión por las dos décadas siguientes, con huelgas emblemáticas, algunas de las cuales tuvieron en las mujeres un protagonismo esencial, y al establecimiento de un nuevo movimiento obrero en torno a esas comisiones obreras de oposición al régimen franquista que no solo demandaba mejoras salariales, sino derechos laborales, sindicales y democráticos.

En estos años, sobre todo ya en los setenta, se comienza a configurar el sindicato CC. OO. con carácter confederal, y, dentro de él, el protagonismo creciente de las mujeres, sobre todo jóvenes, pero curtidas en la oposición al régimen y especialmente concienciadas de la doble discriminación que sufren, por ser trabajadoras y por ser mujeres. Además, el hecho de que la ONU decretase 1975 como Año Internacional de la Mujer y el riesgo de que el régimen franquista, que discriminaba legalmente a las mujeres, se blanquease internacionalmente en los eventos oficiales propició un despertar más extenso y organizado del movimiento feminista, del que muchas sindicalistas formaron parte. Las sindicalistas trasladaron las demandas sindicales a los encuentros y foros feministas y las feministas a los sindicatos, pese a la incompreensión en ambos espacios, pues eran consideradas insuficientemente feministas entre las feministas e insuficientemente sindicalistas entre los sindicalistas.

Sin embargo, su trabajo resultó estratégico, por cuanto supieron tender puentes entre ambos movimientos emancipatorios. Y fueron decisivas en consagrar la lucha contra la doble discriminación de las mujeres en los sindicatos, materializada en las estructuras sindicales de igualdad específicas (Secretaría de la Mujer en el caso de CC. OO., presente desde el 1º Congreso Confederal, en junio de 1978; Departamento de la Mujer en el caso de UGT, presente desde 1982). En el estudio se detallan las principales reclamaciones de estas pioneras del feminismo sindical, así como las resistencias internas y externas, y los logros.

## **Principales contribuciones del feminismo sindical**

El bloque 3 (“Tres décadas de feminismo institucional, feminismo sindical y movimiento feminista: influencias y confluencias 1993-2023”), realizado por Eva Antón Fernández y Diana García Bujarrabal, compañeras de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CC. OO., pone de manifiesto el papel motor del feminismo sindical en España en las últimas tres décadas.

Se pasa revista a los organismos, estrategias y a la legislación en igualdad, señalando el empuje del feminismo del sindicalismo de clase en cada caso. Se refieren las luchas de las trabajadoras y sindicalistas, en su diversidad sectorial, contra la precariedad laboral, la discriminación salarial y se mencionan algunas luchas emblemáticas, así como el papel fundamental desarrollado por las mujeres en las huelgas generales.

También se documentan los avances en materia de igualdad de género que se han ido consiguiendo de manera paulatina pero imparable en estos años a través del diálogo social, la negociación colectiva y la herramienta sindical más feminista, los planes de igualdad en empresas y administraciones públicas, que CC. OO. demandó desde años antes de su aprobación en la normativa.

Cabe destacar las sustanciales aportaciones sindicales, en el marco del diálogo social, a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que se configura como normativa marco de igualdad –especialmente al Título IV, que refiere al igualdad en el empleo–, así como a sus desarrollos; el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y sus derivados; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El mito de los sindicatos más representativos como espacios patriarcales queda desmontado en el momento actual por el aporte de la presencia afiliativa de mujeres en CC. OO. y en UGT, sus direcciones paritarias, la introducción de objetivos y estrategias feministas en sus estatutos y su definición como sindicatos feministas.

Los avances en igualdad entre mujeres y hombres son resultado de una larga y unitaria lucha en la que el feminismo sindicalista no ha tenido un papel menor, sino principal, no siempre reconocido, como no me cansaré de repetir. No solo por la apuesta crucial del sindicalismo de clase por recuperar los derechos y libertades democráticas o por su contribución a la elaboración de leyes y normas igualitarias ya en la etapa democrática, como señalaba en párrafos anteriores, sino por su papel esencial en aportar avances legislativos y normativos mediante el diálogo social, y por la labor de difusión, defensa y ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras a pie de empresa. Tampoco es menor su aportación complementando o ampliando el ejercicio efectivo de derechos mediante la jurisprudencia laboral derivada de denuncias sindicales, solventando carencias legales no detectadas en las normas y por medio de mejoras consolidadas en los convenios colectivos a través de la negociación colectiva o tras procesos de movilización y conflictividad laboral.

Las sindicalistas representan a las mujeres de la clase trabajadora en sus realidades concretas y diversas, dando respuesta a sus necesidades y problemas. Las propias sindicalistas son mujeres de diversa condición personal y social y de ocupaciones de todo tipo (incluso desempleadas y pensionistas), y desde esta diversidad nutren el sujeto colectivo que es el sindicalismo de clase. Las mujeres trabajadoras son diversas porque la clase trabajadora lo es, diversa y compleja, como lo es en conjunto la sociedad. Y la preocupación constante del sindicalismo confederal y de clase es mejorar las condiciones de vida y de trabajo de quienes están peor situadas, de las más precarias. Por eso también, en épocas recientes, han

incluido y tienen presente, además del enfoque de género, el enfoque interseccional.

Para quien lo desconozca, es preciso explicar que el trabajo sindical se basa en una acción cotidiana y persistente que cala como lluvia fina y que se lleva a cabo en distintos niveles, sobre diferentes escenarios, integrándose o ramificándose en las diversas temáticas necesarias para el avance en igualdad efectiva. Por eso, en este estudio se abordan múltiples cuestiones a tratar en la negociación colectiva y en la defensa de derechos en las empresas, entre ellas, las relativas a las condiciones laborales: acceso al empleo, promoción, jornada, contrato, permisos y excedencias, salario, formación, complementos, prevención de riesgos laborales, medidas de igualdad y corresponsabilidad, o en su caso, planes de igualdad, protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia machista.

La contribución al feminismo del sindicalismo de clase, pues, es multifacética, especializada y complementaria, integral y transversal, permanente en el tiempo, más allá del refuerzo en fechas, momentos o movilizaciones simbólicas (entre ellas, de manera fundamental las que tienen lugar el 8 de Marzo, el 28 de septiembre y el 25 de noviembre). Por este carácter integral y transversal, que abarca el amplio espectro desde lo concreto a lo normativo, desde lo local a lo estatal y lo global, es un motor imparable de avance hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Porque cuando se denuncia una discriminación por sexo o se recurre un vacío legal; cuando se lucha contra la brecha salarial de género, el tiempo parcial, la segregación ocupacional o sectorial, o se denuncia el sesgo de género en complementos salariales de difícil o imposible disfrute para las mujeres; o cuando se reclama que se incorpore la perspectiva de género en la planificación de la prevención de riesgos laborales, se trabaja no solo por la mejora concreta en la empresa determinada que alcanza y beneficia directamente a esas trabajadoras o al sector que se moviliza.

Esta lucha permite avanzar en la igualdad efectiva para todas las trabajadoras.

El estudio, además, refrenda otras aportaciones del sindicalismo feminista de carácter sociopolítico, es decir, que rebasan el marco de las relaciones laborales, aunque en sentido estricto todo termina repercutiendo en la vida y, por tanto, en los trabajos de las mujeres.

Así, han resultado fundamentales en la lucha contra las violencias machistas, confluyendo con el conjunto del movimiento feminista y con la vista puesta en el papel que puede desempeñar el ámbito laboral en mejorar las situaciones y los derechos de las mujeres mediante la negociación colectiva, además de desarrollar de manera incesante campañas de sensibilización, de participar y aportar en la legislación implicada y en las movilizaciones desarrolladas. El estudio detalla treinta años de avances en los que las sindicalistas feministas han tenido un papel principal en la mejora de las políticas y la respuesta institucional frente a la violencia de género y la violencia sexual.

De manera especial, las feministas sindicalistas han contribuido a poner el foco en el acoso sexual en el trabajo, una preocupación que se documenta como presente en las organizaciones sindicales más representativas desde los años ochenta del pasado siglo. En este sentido, el estudio aporta una historia detallada de todo el proceso, del que me permito destacar dos hitos principales: la ratificación en España, tras años de demandas sindicales, del Convenio de la OIT 190 sobre la violencia y el acoso y la Recomendación 206 que lo complementa, y la creación, en 2022, del Observatorio de acoso sexual y por razón de sexo de CC. OO.

La lucha por los derechos sexuales y reproductivos, por la autonomía de las mujeres para decidir sobre su propio cuerpo y decidir sobre su maternidad, es un eje de la reclamación feminista que también ha estado apoyada siempre por las feministas sindicalistas, no sin cierta incompreensión de sus compañeros en algún momento del pasado. Este estudio refleja la extensión en España

de los derechos reproductivos y el derecho a la libre interrupción del embarazo –no exento de vaivenes legislativos, represión de las mujeres que han abortado o las han asistido–, así como las movilizaciones feministas en las que siempre hemos estado las sindicalistas.

Por último, el estudio recoge la inclusión de los cuidados en la agenda pública, una reclamación sindical y feminista. Como decíamos en las páginas iniciales, la división sexual del trabajo ha estado en el origen de la desigualdad estructural y su cuestionamiento ha nutrido el eje frontal de las sindicalistas desde siempre, sea denunciando la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados en el ámbito familiar de las trabajadoras, sea demandando servicios de cuidados de menores, mayores y dependientes. Si bien es cierto que en las últimas décadas se ha reconceptualizado y hoy se habla más de “crisis de cuidados” y del valor del cuidado en el sostenimiento de la vida, la realidad es que se trata de un asunto largamente reclamado por las sindicalistas, que han ido introduciendo propuestas relativas a la conciliación corresponsable en el marco de las relaciones laborales, con especial énfasis en los permisos retribuidos para que puedan ser disfrutados por hombres y mujeres por igual, y a la necesidad de un cambio en el modelo actual cuyos déficits y carencias ahora son cubiertos por las mujeres a costa de su salud, sus empleos, sus economías y, en definitiva, sus vidas.

En este sentido, me permito presentar la Propuesta de CC. OO. de un Pacto integral y estatal de Cuidados que se edifica, siguiendo la senda de la Estrategia Europea de Cuidados, sobre el derecho de cada persona a recibir cuidados profesionalizados del Estado cuando los necesite, el derecho de las personas que trabajan en el sector de los cuidados a empleos dignos y el derecho a cuidar de manera corresponsable de hombres, mujeres, sociedad, empresas y Estado (incluido el derecho a no cuidar de las mujeres como obligación, más allá de lo que marque el Código Civil, sobre todo si colisiona con el ejercicio de otros derechos fundamentales).

Estas páginas son un simplificado espejo de lo que este libro ofrece y en nada sustituye a su lectura, que recomiendo. Baste decir, por último, que con este estudio se avanza en corregir la deuda de reconocimiento a generaciones de mujeres sindicalistas y feministas, y se asienta en el imaginario colectivo de la fundamental contribución de los sindicatos de clase más representativos en los avances de signo feminista en la historia reciente de España.

## **Bibliografía**

Muñoz Ruiz, Mayka; Antón Fernández, Eva y García Bujarrabal, Diana (2023). *El feminismo en las políticas de las centrales sindicales en España*. Madrid: Instituto de las Mujeres-Ministerio de Igualdad. <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEstudiosInvestigacion/docs/Estudios/FeminismoPoliticasyCentralesSindicalesEspana.pdf>

Torns, Teresa y recio, Carolina (2011). Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales. *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*, (16), 243-258.



# La sindicalización en torno al cuidado

## Cruces de experiencias transoceánicas entre Argentina y España

*Camila Sapp, Manuela Fernández Bocco  
y María Cecilia Bustos Moreschi*

### Introducción

*Muchas mujeres criamos nenas dispuestas a servir [...]. Entonces yo siento que esa es una de nuestras primeras desigualdades. Muchas mamás creyendo que las nenas tienen obligación de hacer ciertas tareas y que los varones no las tienen y eso hace que de alguna manera nosotras cuando llegamos al mundo laboral entendamos que esas tareas las tenemos que hacer.*

(Ana Altamirano, Secretaria General del Sindicato del Personal de Casas de Familia [SinPeCaF]. Córdoba, Argentina, comunicación personal, 6 de noviembre de 2020)

El testimonio de Ana Altamirano, trabajadora sindicalizada del cuidado remunerado, representa la punta de un ovillo de la que es posible tirar, empuje que nos invita a desandar las percepciones y autopercepciones que se configuran respecto a los sentidos del trabajo de cuidados. A menudo se acuña la expresión *cuidar* como un fenómeno asimilable a un conjunto de actividades que

contribuyen a garantizar el *sostenimiento de la vida* (Carrasco, 2014). Así, tareas que incluyen desde la alimentación, la vestimenta, la sanitización, la atención física y emocional, la provisión de servicios educativos e, incluso, el esparcimiento. De este modo, labores como el preparado y cocción de alimentos, el lavado de ropa y utensilios de cocina, el planchado, aseo e higienización, así como la provisión de agua potable y de otros insumos resultan imprescindibles para garantizar la reproducción social de la población en su conjunto (Álvarez Escobar, 2020, p. 7). La actividad de cuidar constituye un *trabajo* milenario que, casi sin excepción, estuvo y está en manos de mujeres. Por los siglos de los siglos ellas han cuidado de los suyos y de ajenos a través de diversas estrategias, contando para ello con más o menos recursos a disposición para su realización. Si quisiéramos elaborar un mapa del mercado laboral que no incluyese esta actividad, probablemente tengamos una imagen incompleta sobre este universo. En la porosa frontera que delimita lo que es entendido o no como trabajo a lo largo del tiempo influyen, definitivamente, las transformaciones de los ciclos económicos y las percepciones que las sociedades configuran respecto a sus necesidades. Las urgencias del hoy nos demuestran que los cuidados constituyen una tarea clave para garantizar la supervivencia de la humanidad, a la vez que en su ejercicio se desempeña un segmento considerable de la población en actividad.

La potencia explicativa que vinieron a aportar los feminismos a esta discusión opera de manera singular, pues habilitó novedosos enfoques e interrogantes sobre preocupaciones que son de carácter profundamente político, social y fundamentalmente económico: leer dónde está el trabajo, quién lo produce, bajo qué condiciones, cómo es retribuido su aporte, entre otros tópicos de relevancia. Preguntas que, a la postre, parecieran simples, pero que no lo son, ya que dan lugar a un profundo debate acerca de las dinámicas en que se llevan a cabo las tareas de la reproducción social. Ello nos invita a nadar en aguas pantanosas y desanudar debates complejos no exentos de polémicas. En el ejercicio de deslizar posibles

respuestas para aquellos interrogantes veremos cómo se traducen ciertas dinámicas de organización en torno al cuidado, así como las brechas de desigualdad en términos de clase, etnia y de género que operan en aquel entramado.

¿Qué hace que los cuidados constituyan una preocupación de actualidad? ¿Previamente no se reparó sobre la trascendencia social de esta tarea, el modo en el que es ejecutado y quiénes lo realizan? Consideramos oportuno ir contra el efecto de la *novedad permanente*. Visibilizar las tareas emprendidas por las mujeres en diferentes ámbitos de la vida social, económica y política es algo sobre lo que numerosas activistas e investigadoras han insistido particularmente desde inicios de los años setenta. En efecto, el debate por la ampliación de una noción de trabajo que contemple el amplio espectro de tareas domésticas no remuneradas posee una distinguible tinta explicativa. Interesantes esfuerzos se produjeron particularmente en torno al lanzamiento de la Campaña Internacional por el Salario para el Trabajo Doméstico, donde la pluma de las italianas Silvia Federici, Selma James, Leopoldina Fortunati y Mariarosa Dalla Costa marcaron una hoja de ruta a seguir. En lo que al campo de la historia social del trabajo respecta, el enfoque de género se reveló como un núcleo crítico de las tradicionales perspectivas que abordan el mundo laboral, llegando a cuestionar lo que se entendía por trabajo en tanto actividad asexuada “centrada exclusivamente en el trabajo productivo industrial [y] que tiene como referentes teórico-prácticos al obrero masculino fordista-taylorista” (Torns, 1995, citado en Arriaga y Medina, 2018, p. 191). A partir de entonces, interesantes esfuerzos hubo en pos de recuperar el nivel de involucramiento que han tenido las mujeres a lo largo del tiempo histórico en los más diversos terrenos, tanto político, económico, social y cultural.

En lo que concierne específicamente a nuestra temática, disponemos de ciertos estudios interesados en historizar las distintas modalidades que adquirió el trabajo doméstico no remunerado en Argentina, llegando a abarcar un lapso temporal amplio,

comprendido entre los años treinta del siglo XX hasta la década del ochenta (Acha, 2013; Medina y Jacobo, 2022; Pérez, 2014).<sup>1</sup> La última producción mencionada incluye, a su vez, las derivas organizacionales de las cuidadoras del ámbito doméstico asalariado. Por su parte, algunos análisis españoles han reparado sobre la necesidad de reconstruir los procesos de asociativismo surgidos en relación con esta actividad durante las últimas dos décadas (Bofill Poch, 2017; Fulladosa-Leal, 2017). Sin embargo, existe una vacancia a la hora de problematizar la realidad de aquellas trabajadoras desde una mirada que apunte a exhibir las similitudes y divergencias que se presentan en algunos escenarios nacionales particulares por su trayectoria histórica de organización en torno al trabajo. Nuestro aporte se nutre de las exploraciones que iniciaron nuestras antecesoras, quienes vieron allí una problemática estructural y que define condiciones de desigualdad en la vida de las mujeres. Pero lo hacemos recuperando, además, la potencialidad que brindan los estudios comparados, dando cuenta de la heterogeneidad de los procesos organizativos que surgen alrededor del ejercicio de este tipo de empleo.

Hoy, que la clase trabajadora ha transitado un proceso de metamorfosis fruto de las transformaciones estructurales que impone el capitalismo en una nueva fase de acumulación, es oportuno analizar la forma en la que el cuidado está siendo comprendido. En esta idea por dotar de elasticidad al término *trabajo*, las más clásicas teorías están siendo revisitadas, hallándonos frente a un *boom* en la materia: múltiples han sido las producciones en

<sup>1</sup> Si bien estos estudios han llegado a cubrir vacancias significativas en lo que respecta a las modalidades en las que era ejercido y entendido el trabajo doméstico remunerado y no remunerado a lo largo del tiempo en Argentina, existen algunos vacíos explicativos, sobre todo en lo que respecta a las realidades de escenarios subnacionales. En esto, coincidimos con Allemandi y Pérez (2021) cuando aluden a que esto se debe a “la relativa ausencia de fuentes que refieren a la vida y el trabajo de las y los ‘sirvientes’; [a] la falta de producción de datos oficiales y la inconsistencia de las estadísticas disponibles [y a] la indiferencia del movimiento obrero y del feminismo –al menos en sus orígenes–” respecto a estos temas.

Argentina y España, incluyendo a aquellas de carácter institucional y de los círculos académicos, que discutieron las limitaciones, exclusiones, brechas de género y sentidos que se producen sobre esta tarea, tanto en ámbitos remunerados como no remunerados, sobre todo durante y después de la pandemia del covid-19 (Faur y Brovelli, 2020; Gherardi y Pautassi, 2020; Jacobo, Monterisi y Sapp, 2021; OIT, 2023; Parella Rubio, 2021; Pautassi, 2020; Roig, 2020; Zibecchi, 2020; entre otras). Sin embargo, escasos resultan los estudios que presten atención a las experiencias organizativas que se constituyen a la luz de las necesidades de las trabajadoras del cuidado, menos aún desde una mirada que busque inscribir la potencia organizativa de estas mujeres como parte de un colectivo mayor, como lo es el universo del trabajo. Las producciones existentes, no obstante, advierten los desafíos y vicisitudes que afrontan las cuidadoras en tiempos actuales, incluyendo la dificultad de autopercebirse trabajadoras, la complejidad de articular un núcleo organizativo compartido debido a su dispersión en distintas unidades domésticas y la precariedad que atraviesa a este segmento laboral.

Si algo visibilizó la pandemia del covid-19, fue la imprescindibilidad de los cuidados. Cuidados que, en aquella coyuntura, eran demandados por una población que se hallaba expuesta a un virus del que poco se tenía conocimiento. Ello creó, por un lado, un horizonte de posibilidad para que instituciones gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil, empresas, cooperativas, entre otros sectores, discutan estos tópicos y se cuestionen acerca de este fenómeno, mientras que, por otro lado, produjo un incremento de las desigualdades socioeconómicas que afectaron a los sectores en situación de mayor vulnerabilidad. Siguiendo a Fraser (2015), la crisis de los cuidados en la coyuntura actual constituye una expresión significativa de las contradicciones del capitalismo neoliberal financiarizado, en el cual los feminismos han venido a renovar la “lucha por los límites” entre la producción y la reproducción, el trabajo y la familia, y lo económico y lo social. Ciertamente, la

valorización social de la actividad no podría haber sido posible sin la centralidad que adquirió esta tarea en un contexto de adversidad. En Latinoamérica, aunque particularmente en Argentina, las campañas del #8M en conmemoración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora contribuyeron a que la problemática se convierta en un tópico de agenda. En España también se expresaron ciertos reclamos por la revalorización social, política y económica del trabajo de cuidados. Si bien la lucha por la ratificación del Convenio n.º 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>2</sup> encuentra sus inicios en el año 2011, en el contexto pandémico las demandas en torno a su cumplimiento se intensificaron. La movilización de las trabajadoras se tradujo en la fundación del primer sindicato de trabajadoras del hogar de carácter nacional y en el crecimiento exponencial de asociaciones regionales. En clara vinculación con ello, y considerando que la mayor parte de trabajadoras del sector son migrantes, las denuncias en contra de las actuales políticas migratorias también se potenciaron durante la pandemia. Si bien la lucha migrante cuenta con un importante recorrido en territorio español (Barbero, 2012), en el año 2020 se fundó el movimiento estatal RegularizaciónYa, eslogan bajo el cual se reunieron distintas asociaciones de trabajadoras para denunciar las opresiones que pesan sobre las migrantes y la carencia de derechos y garantías en el sector doméstico.

A tono con lo anteriormente expresado es que consideramos imprescindible visibilizar la potencia organizativa de las mujeres trabajadoras en el marco de las transformaciones estructurales que operan en estos últimos tiempos. Por ello, nuestro objetivo apunta a identificar la *politización de la reproducción* (Gago y Cavallero, 2020) en los procesos de articulación producidos entre las trabajadoras del cuidado doméstico. Bajo este cometido, recuperamos

<sup>2</sup> Este convenio estableció la equiparación de los derechos laborales y de seguridad social de las trabajadoras del hogar con los reconocidos a agentes empleados en otros sectores, estipulando unas condiciones mínimas a respetar por parte de los Estados signatarios.

experiencias que cruzan océanos y hemisferios entre América Latina y Europa, tomando el caso de cuatro colectivos de mujeres trabajadoras del cuidado del ámbito doméstico –remunerado y no remunerado– de Argentina y España, países cuya trayectoria en términos de organización laboral es claramente distinguible. Nos centraremos en el análisis del Sindicato del Personal de Casas de Familia (SinPeCaF) y del Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina (SACRA) para la realidad argentina, mientras que en el caso del país español nos detendremos en el Sindicato de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados (SINTRAHOCU),<sup>3</sup> primera entidad de alcance nacional fundada en 2020, y en el Sindicato Independiente de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados (Sindihogar-Sindillar), estructura representativa de este sector creada en 2011 en la ciudad de Barcelona. Observaremos las particularidades organizacionales que se presentan en cada caso, teniendo en cuenta un común denominador que atraviesa al conjunto: la potencia de la sindicalización en tanto herramienta que posibilita la politización y la unidad solidaria entre pares. Fenómeno que, con la impronta de cada geografía local y/o regional, alcanzó las más variadas expresiones. Con tramas disímiles en cada territorio, buscaremos comprender las novedosas reconfiguraciones que se producen en estas experiencias de sindicalización desde una perspectiva atenta al género. Para ello, fue necesario reparar en las problemáticas que afectaron a estas mujeres en el ámbito laboral, y cómo aquellas desventajas impactaron sobre determinado ejercicio en el obrar gremial, otorgando nuevos sentidos a las lógicas de este universo sindical caracterizado por su significativa presencia masculina.

La politización de los cuidados alude al despliegue de una pragmática particular de operar sobre el ámbito público que posee la capacidad y la potencialidad para cuestionar las formas en las que aquellas tareas se organizan (Cavallero y Gago, 2020). En este

<sup>3</sup> Para más información, ver: <https://sintrahocu.org/>

sentido, constituye una de las formas de hacer político lo personal, desprivatizando estas acciones. De estas experiencias

emerge una vez más el saber-hacer comunitario, la capacidad de colectivizar lo que se tiene, y poner en primer plano la defensa de la vida como política de las mujeres, lesbianas, travestis y trans. [...] [H]acer político lo doméstico como lo viene haciendo el movimiento feminista [también implica] sacarlo del encierro, del confinamiento y de la soledad. Haciendo de lo doméstico un espacio abierto en la calle. De eso se trata la politización de la crisis de reproducción (Gago y Cavallero, 2020, p. 36).

El variopinto espectro de colectivos relacionados a los cuidados llevó adelante diferentes formas de politización, cuestión que se torna visible, por ejemplo, en la ampliación de la representación hacia nuevas actrices que han tomado conciencia de su situación de vulnerabilidad y que buscan avanzar en la consecución de derechos. Sus luchas deben ser comprendidas como una batalla frente a aquello/s que pretenden invisibilizar su tarea, permitiendo hacer público y político algo del orden de lo privatizado. Este proceso de politización adquiere un tono particular cuando se interseccionan situaciones de opresión y vulnerabilidad, y se expresa en

[l]a necesidad de romper con situaciones de explotación laboral a partir de configurarse como portadoras de derechos desde su doble condición de empleadas domésticas y de migrantes. En ese camino, se disputa la noción históricamente arraigada que coloca al sujeto migrante en un lugar ajeno a la política y lo político. Pero lo significativo en este caso es que esa disputa proviene de un sector laboral invisibilizado y desprestigiado como ha sido el empleo doméstico (Magliano, 2018, p. 43).

Esta mirada discute las concepciones comunes sobre la idea de “pasividad” de los migrantes, al reconocer su agencia. En el caso de las cuidadoras, su condición se convierte en una marca de identidad. Si bien la politización de estas trabajadoras se configura a



partir de lo que “hacen”, es decir, el empleo doméstico, también se determina por lo que “son”: mujeres migrantes (Magliano, 2018).

Como lo exhibido revela, para dar cuenta de la complejidad de este fenómeno fue preciso incorporar marcos analíticos que permitan situar la génesis de los procesos referidos, teniendo en cuenta, a su vez, las singularidades de los cambios globales. La categoría de *cadena global de cuidado* (Hoschild, 2001; Orozco, 2007) también es elocuente en este sentido, pues cruza dos aspectos que nutren la problemática desde una mirada socioeconómica y de género: las migraciones y los cuidados. Estas refieren a una “serie de vínculos personales entre personas de todo el mundo, basadas en una labor remunerada o no remunerada de asistencia” (Hochschild, 2001, citado en Arriagada y Todaro, 2012, pp. 33-34).<sup>4</sup> La constitución de estos eslabonamientos representan la faceta transnacional de la *organización social de los cuidados*,<sup>5</sup> que se encarnan en corredores migratorios específicos, como los de Paraguay, Bolivia y Perú con destino a Argentina, y desde América Latina, África y Asia hacia España (Díaz Gorfinkiel y Martínez Buján, 2018; Magliano y Mallinaci Barral, 2018).

<sup>4</sup> Desde la *economía feminista* se ha ampliado la definición de cadenas globales de cuidados, dando cuenta de una serie de elementos que inciden en su dinámica. Estas son concebidas como “eslabones que unen a hogares en distintas partes del mundo y que se conforman para dar a sus miembros los cuidados que necesitan. En las cadenas, las personas y los hogares se transfieren trabajos de cuidados de unos a otros, pero no de manera igualitaria, sino sobre la base de ejes de desigualdad. El género, la etnia, la clase social y el lugar de procedencia determinan qué responsabilidades de cuidados asume cada quien y en qué condiciones lo hace. [...] [Son las mujeres] las que activamente realizan la mayor parte de los cuidados y las que los hacían antes de delegarlos” (Pérez Orozco y García Domínguez, 2014, p. 153).

<sup>5</sup> La categorización de *diamante del cuidado* (Razavi, 2007) difundida entre los estudios de economía feminista alude a los cuatro actores que proveen cuidados: la familia, el Estado, el mercado y las comunidades. Actualmente, este concepto ha sido recuperado y resignificado, haciendo uso de la noción de *organización social de los cuidados* (OSC), que brinda elementos para identificar las distintas dinámicas de interrelación existentes entre aquellos que proveen y reciben cuidado (Faur, 2014; Rodríguez Enríquez, 2015).

Ahora bien, los planteos iniciales deben reformularse a la luz de las diferentes experiencias vitales de las personas que cuidan en relación con su marco de oportunidades y las luchas por el acceso a derechos vinculados a la ciudadanía o residencia. ¿Cómo se articula la situación administrativa de cuidadoras migrantes y racializadas con su potencia política y autopercepción como ciudadanas merecedoras de derechos? ¿Se pueden observar cambios en las agendas de los sindicatos argentinos de cuidadoras entre sus demandas iniciales con relación a la actualidad? ¿La forma que va adoptando la economía se ve reflejada en la constitución de nuevas reivindicaciones? ¿Cómo explicar los derroteros de la lucha de las cuidadoras españolas, traducida en la conformación de sindicatos autónomos más bien tardíos en comparación con la experiencia argentina? Estos son algunos de los interrogantes que nos guían.

Nuestra hipótesis sugiere que, aunque en tiempos cronológicamente disímiles, las experiencias de politización del trabajo de cuidados en Argentina y España adquieren relevancia, pues exhiben distintas condiciones de posibilidad para potenciar la organización sindical en torno a esta tarea. Mientras que el país latinoamericano presenta una trayectoria sindical mayor que en el caso español, el activismo del primero se halló particularmente afectado por el contexto de pandemia. En cambio, la adversidad que impuso aquel escenario impulsó a las cuidadoras residentes en España a constituir nuevos espacios de representación, resignificar los existentes y batallar por culminar con las desigualdades que allí operan, en algunos casos, por su triple condición de mujeres, cuidadoras y migrantes.

Para la construcción de este ensayo, acudimos a un conjunto de entrevistas semiestructuradas realizadas a mujeres trabajadoras del cuidado sindicalizadas de los espacios explorados. Complementamos el abordaje a través de la información vertida en los portales web y en los comunicados de las asociaciones gremiales, así como también revisamos normativas y documentos institucionales de gobierno.

El trabajo se articula en torno a tres apartados. En primer lugar, damos cuenta de las experiencias de organización sindical del trabajo de cuidados remunerado y no remunerado en Argentina. En segundo término, indicamos lo mismo para el caso de España, realizando particular hincapié –en ambos casos– en las especificidades que definen al sector, las principales reivindicaciones de las trabajadoras, así como los límites y desafíos pendientes. Por último, planteamos una síntesis sobre lo explorado, proponiendo nuevos interrogantes surgidos a partir de lo reconstruido.

## **La organización sindical en torno al cuidado: experiencias de mujeres alrededor del globo**

*No hay ninguna otra tarea que pudiera funcionar si hay un paro de las amas de casa. Hay un valor, como una especie de –por usar una palabra marxista– plusvalía que el patrón no le paga al empleado que lo hacen las mujeres gratis para que el empleado, al otro día, pueda ir vestido, comido, bañado... esa tarea significa... si hacen el paro, por supuesto, no van a poder reproducir la fuerza de trabajo.*

(Beatriz Graciela Mirkin, comunicación personal,  
3 de marzo de 2022)

### ***La experiencia argentina del trabajo de cuidados: el SACRA y el SinPeCaF<sup>6</sup>***

Argentina posee una vasta y rica trayectoria en materia gremial. A partir de los tempranos años del siglo XX, sociedades de fomento y sindicatos de los más diversos oficios tuvieron su origen. Ya por la

<sup>6</sup> Agradecemos a Camila Jacobo y Leticia Medina por poner a disposición las entrevistas realizadas a las referentas argentinas.

década del cuarenta, estructuras que involucran a mujeres trabajadoras del sector salud, educación y de servicios se constituyeron a nivel nacional y en algunas provincias. Su temprana organización forjó un cimiento que les permitió alcanzar cierto reconocimiento y obtener derechos concretos.

Las mujeres que cuidan; que cuidan a un público individual y/o colectivo; a una audiencia diversa, incluyendo a infancias, jóvenes, personas de la tercera edad o en situación de violencia; que cuidan a pesar de sus limitaciones materiales, temporales y espaciales. Educadoras, enfermeras, niñeras, cocineras, trabajadoras del espacio público y también del ámbito doméstico. Trabajadoras remuneradas asumidas bajo las más heterogéneas figuras laborales y también con total desconocimiento de registración; están las que perciben un plan de ayuda social como retribución por su labor y quienes carecen de reconocimiento y pago alguno. ¿Acaso fueron consideradas, por el Estado, por sus usuarios, por la sociedad en general, merecedoras de cuidados, portadoras del derecho a recibir el resguardo que ofrecen? ¿Ellas mismas se autoperciben merecedoras de ello? Quienes llevaban a cabo tareas de reproducción social de manera paga y/o impaga en el ámbito doméstico comenzaron a (auto)cuestionar su rol en la sociedad e insistieron en la necesidad de agremiarse. Mientras que el SinPeCaF tuvo su origen hacia 1963,<sup>7</sup> en un contexto donde la participación de las mujeres en el mercado de trabajo iba incrementándose en sintonía con la crisis económica, hacia el ocaso de la última dictadura cívico-militar se funda el SACRA a nivel nacional (marzo de 1983) (Medina y Jacobo, 2023). La organización de las denominadas “amas de casa” se produce a la par de la recuperación de la vida democrática en

<sup>7</sup> El SinPeCaF es uno de los primeros sindicatos en Argentina que agrupa a las trabajadoras domésticas. Se fundó en 1963 como una suerte de “institución piadosa”, aunque en años posteriores la organización dio un vuelco más vinculado hacia el universo laboral. En 1970 la asociación obtuvo la personería gremial y fue aprobado su estatuto. Ese mismo año Sara Astiazarán se convirtió en secretaria general, llevando a cabo aquella tarea por veinticinco años, hasta 1995. Alcira Burgos fue su próxima referente, dirigiendo el sindicato hasta 2007 (Jacobo y Medina, 2022, p. 184).

el país, momento en el que emergió una particular participación ciudadana que cuestionó los autoritarismos y la supresión de garantías que impuso el régimen *de facto*. A la par, importantes fueron los esfuerzos de las organizaciones feministas que nacieron al calor de aquella coyuntura, caracterizadas por una decidida interpelación hacia las instituciones estatales. Redes de organización ampliadas como la Multisectorial de la Mujer, la Unión Feminista Argentina (UFA), la Asociación para la Liberación de la Mujer Argentina (ALMA) y la Organización Feminista Argentina (OFA) se tornaron en núcleos de encuentro y discusión en donde las activistas plantearon demandas específicas vinculadas al ejercicio de la patria potestad compartida, el reconocimiento de las tareas de cuidado como trabajo, la erradicación de la violencia por motivos de género, entre otros tópicos de relevancia (Martínez Prado, 2022).

Es a partir de la experiencia de sindicalización que se modela la consagración de una identidad, pues las trabajadoras comienzan a percibirse como merecedoras de ser/estar organizadas bajo la tutela gremial, dando cuenta que su tarea supone la realización de un trabajo, trabajo que, en tanto tal, es parte del engranaje esencial que permite garantizar la reproducción social:

Nosotras decimos que es trabajo no pago porque realmente es así. Una mamá cuidaba a los chicos, cuidaba al esposo para que vaya a trabajar, atendía a los abuelos, atendía... son múltiples las tareas que realiza un ama de casa y que ahora [...] algunas son reconocidas, como te decía, por ellas mismas, porque algunas no reconocían el trabajo que estaban haciendo, la cantidad de horas que le dedicaban al hogar tampoco lo reconocían, era como un mandato divino que teníamos las mujeres de estar en casa trabajando para los demás (Carmen Suárez, comunicación personal, 14 de marzo de 2022).

No obstante, reconocen divergencias en cuanto a la definición de su actividad:

Nosotras nunca le llamamos trabajo de cuidados. [Para] nosotras era el trabajo del “ama de casa”. Y lo que ahora se llama trabajo de cuidado, nosotras decimos que es trabajo no pago. Es trabajo gratis que hizo la mujer, hizo mi abuela, hizo mi madre, hice yo mucho tiempo. Y lo vamos a seguir haciendo (Carmen Suárez, comunicación personal, 14 de marzo de 2022).

El SinPeCaF nuclea al personal bajo las categorías de supervisor/a, caseros/as y cuidadoras de personas, mientras que el SACRA congrega a las mujeres que realizan tareas en el marco del hogar, las denominadas “amas de casa” de todo el país. Carmen Suárez, secretaria general del SACRA-Seccional Córdoba, alude a que

[al sindicato pueden afiliarse] todas las mujeres a partir de los 18 años, sin límite de edad. Nosotras consideramos que con 18 años ya sos ama de casa, aun cuando lo hacés de antes. Porque yo recuerdo que yo tenía 10, 12 años, y mi mamá me hacía lavar los platos para que aprendiera para cuando tuviera mi casa. Levantaba la mesa, ponía la mesa... hacía pequeñas tareas que no hacían mis hermanos [...]. Ellos terminaban de comer y se levantaban, se iban a jugar, volvían de la escuela y se iban a jugar. Y yo no. “¿Por qué ellos no levantan la taza que tomaron?”. “Porque eso no es tarea de hombres”, me decía mi mamá (Carmen Suárez, comunicación personal, 14 de marzo de 2022).

Ambas estructuras otorgan entidad organizativa a actividades que involucran el cuidado; no obstante, la primera posee divergencias respecto a la segunda, en tanto que su ejercicio supone el pago de una retribución monetaria. Las amas de casa sostienen que ellas son “las únicas trabajadoras sin sueldo [...]. No tenemos ingresos por la tarea que asegura más de las  $\frac{3}{4}$  partes del cuidado del hogar y atención de la familia” (SACRA, 2018, párr. 3). La falta de un salario supuso trabas para el reconocimiento jurídico gremial de la asociación. No obstante, sus referentas insistieron en la necesidad de asumirse como sindicalistas. Al respecto, Betty Mirkin, una de las fundadoras del sindicato, advirtió:

Estábamos a favor de crear un sindicato porque creíamos que las luchas de las trabajadoras y los trabajadores en la Argentina se vinculan con los sindicatos. Y empezamos a discutir si federación, si unión. Todavía no tenemos la personería gremial porque ¿qué nos dicen los ministros desde aquel entonces [...] hemos cumplido treinta y nueve años, pero presentamos antes el pedido de personería gremial; además de la personería jurídica –que la tenemos en todo el país–, tenemos una personería social, porque los ministros de Trabajo plantean que no tenemos patrón y que, si no tenemos patrón, no podemos tener sindicato [...] que es el caso de las amas de casa, dicen (Beatriz Graciela Mirkin, comunicación personal, 3 de marzo de 2022).

En este sentido, la apuesta por fundar un sindicato suponía asumirse como trabajadoras: “Valor no es igual a precio, ¿no? Es decir, no nos pagan, pero valemos. Valemos: cuando no se hace, se ve” (Beatriz Graciela Mirkin, comunicación personal, 3 de marzo de 2022). A tono con ello, las trabajadoras del cuidado remunerado y no remunerado se autoperciben como pioneras de una lucha que involucra a las mujeres en tanto colectivo más amplio que el referido a su sector:

Entrevistadora: ¿Ustedes sienten que las reivindicaciones del SACRA tienen alguna vinculación con la agenda del feminismo?

Carmen: Sí, nosotras creemos que sí. Hemos sido parte, arte y parte de esto, de esta movida. En 1983 esto era utópico, nadie podía creer que ahora en este siglo, en este año pudiéramos tener los derechos y haber conquistado todo lo que hemos conquistado. Nosotros hemos comenzado, hemos sido como un cimiento, como una semilla que sembró en las más jóvenes el empezar a luchar (Carmen Suárez, comunicación personal, 14 de marzo de 2022).

En esto, distinguibles esfuerzos de articulación se tejieron, fundamentalmente a partir del resurgimiento de la vida democrática en 1983, dando lugar a las más novedosas redes de participación

ampliadas de mujeres trabajadoras, activistas políticas, sociales, religiosas, entre otras.

Durante la etapa fundacional, tanto el SinPeCaF como el SACRA basaron sus esfuerzos en la necesidad de forjar los cimientos de sus estructuras, acumulando recursos organizativos e incidiendo en el diseño de políticas públicas favorables para su sector. En ese marco, el reclamo por mejoras salariales fue una reivindicación que estuvo presente desde el primer momento, pues la norma que regulaba la actividad no incluía la participación de los sindicatos en la definición de sus haberes. Respecto a la primera asociación, tras la obtención de la personería gremial en 1970 se abocaron a garantizar el cumplimiento del decreto que regulaba el trabajo doméstico a nivel nacional, normativa que se trasladó con ciertos matices hacia las provincias. Con la recuperación de la democracia en 1983, el sindicato presentó al Congreso de la Nación un proyecto orientado a mejorar las condiciones de trabajo de las empleadas domésticas. Los principales cambios que se plantearon tuvieron que ver con el establecimiento de una escala salarial no inferior al salario mínimo, vital y móvil, la jornada laboral de 8 horas y la protección hacia la maternidad. Paralelamente, el SinPeCaF inició las gestiones necesarias para constituir una obra social propia. Quizás el mayor logro que reivindican desde la gremial es la autoría del documento que luego formó el texto de la Ley n.º 26.844 de Régimen Especial de Trabajadores de Casas Particulares sancionada en 2013, lo que les permitió a las mujeres que no habían realizado aportes la posibilidad de jubilarse por la tarea emprendida (Medina y Jacobo, 2022).

El SACRA orientó sus esfuerzos hacia cuatro reivindicaciones históricas: el salario, la jubilación, la obra social y el reconocimiento de su estructura.<sup>8</sup> Para su consagración, significativas fueron

<sup>8</sup> En esa línea, el gremio obtuvo la personería social n.º1 hacia 1991, figura que se asimilaba a la personería sindical, lo que les permitió, años después, fundar su propia obra social (Medina y Jacobo, 2022, p. 190).



las vinculaciones que se establecieron con las fuerzas políticas gobernantes. Mirkin alude a la importancia de involucrarse en este terreno como una estrategia más tendiente a producir transformaciones sociales de envergadura: “¿Por qué ingresamos a la política? Porque desde el sindicato se pueden cambiar algunas cosas, pero la política es la posibilidad de la transformación. Entonces empezamos a mezclar esa alternativa” (Beatriz Graciela Mirkin, comunicación personal, 3 de marzo de 2022).

Respecto a las lógicas de organización del sindicato en tiempos actuales, la exsecretaria general del SinPeCaF-Seccional Córdoba, Cristina Pereyra, sostiene:

Nosotras somos mayormente todas mujeres [en la comisión directiva] y [...] recién hemos incorporado a un hombre. Antes no, pero sí, tenemos trabajadores hombres que son caseros que cortan el pasto o que son cuidadores. [...] Entonces invitamos a Jacinto... lo hemos entusiasmado, y bueno, se quedó a participar. Él es cuidador (Cristina Pereyra, comunicación personal, 3 de noviembre de 2020).

En este aspecto, la composición de la dirección gremial guarda relación con una especificidad que es propia del sector, y es que está significativamente feminizada, aunque se cuente con la presencia de algunos varones. Asimismo, Pereyra estima que en Córdoba existen más de cien mil trabajadoras de casas particulares, de las cuales aproximadamente doce mil se encuentran sindicalizadas. No obstante, reconoce que la adherencia de estas no necesariamente se traduce en el ejercicio de un activismo sostenido. En este aspecto, manifiesta que solo dos mil son cotizantes “activas”.

Otro elemento que emerge en las entrevistas para el caso de las “amas de casa” es que el trabajo de cuidar constituye una tarea solitaria. Frente a ello, la organización gremial se constituye como un potencial núcleo para socializar vivencias compartidas:

El ama de casa, si vos te pones a pensar es un trabajo solitario, es un trabajador solo en su casa que lo único que lo acompaña a lo mejor es la radio [...]. Y que mientras lava, mientras plancha, escucha la radio. Pero no es lo mismo que cuando estamos en un ámbito donde somos varias y podemos [...] abrimos y contar alguna cosa que nos está pasando. En cambio, al estar en soledad, esto te lo vas guardando y tenés miedo a veces de hablarlo y de decirlo. Entonces cuando vienen acá [al sindicato] y se encuentran con otras pares, que somos todas iguales [...] como que les hace un clic y cambian... (Carmen Suárez, comunicación personal, 14 de marzo de 2022).

También es comprendida como una actividad que se realiza tanto para los *propios* como para los *ajenos*:

El día a día, para las mujeres en particular, digo es superdifícil, bastante estresante, cansador. ¿Por qué? Salir a trabajar y después hacer todo en el hogar, ¿no? La que hace la limpieza, la que hace la economía, la que hace la comida, la que [...] es superagotador el rol de la mujer en todos los ámbitos (Ana Altamirano, comunicación personal, 6 de noviembre de 2020).

La decisión por ejercer el trabajo de cuidados se reconoce que estuvo relacionada con la urgencia de generar un sustento material para su núcleo familiar, además de destacar el hecho de haber sido descartadas y excluidas de otros segmentos del mercado asalariado:

Como mujeres, somos marginadas. El trabajo que hacemos de trabajar en casa de familia, lo hacemos porque yo quizás me displicé [...]. Cosas de la vida que “te toca”; vos estás en un lugar trabajando y de repente se termina eso, y bueno, hay que salir a trabajar porque no queda otra, y no tenés otra alternativa que trabajar en casa de familia porque necesitás ese aporte para subsistir. Entonces te toca, esto es lo que te queda más fácil que conseguir porque tocaste varias puertas y no, no tuviste posibilidades [...]. Es lo que te queda, ir a trabajar en una casa de familia. Pero debería ser, desde mi

punto de vista, un trabajo digno como cualquier otro, protegido, que uno tenga ganas de ir a ese trabajo todos los días, como todo el mundo lo hace en su trabajo, ¿no? Con ganas y no con miedo [...]. Se dan estas situaciones porque no tenemos otras posibilidades. En mi caso, no tuve posibilidades. Yo golpeé puertas, traté, intenté otras cosas. No tengo terminada la secundaria, pero sí tengo más o menos tercer año. Casualmente, la estoy tratando de terminar en el sindicato a la secundaria, porque nosotras también ahí en el sindicato nuestro se da la secundaria. Pero a veces, como son muchas cosas, una por ahí se va quedando [...] yo por mi caso he buscado lugares [para trabajar] en empresas de limpieza, que no es lo mismo, porque vos lo haces en un organismo... Tuve posibilidad de trabajar en oficinas del centro, en el Ministerio de Agricultura haciendo limpieza y es distinto. No es lo mismo que estar en una casa de familia. Vos pasás muchas cosas en una casa de familia, desde la humillación hasta violencias de todo tipo. Y más cuando no tenes [dinero] [...] es lo que te queda (Susana Ovillo, comunicación personal, 5 de noviembre de 2020).

La presencia de trabajadoras migrantes también representa un rasgo distintivo. Una de las entrevistadas manifestó que poseen una integrante en la Comisión Directiva que se encarga de atender las problemáticas referidas a esta población (Cristina Pereyra, comunicación personal, 3 de noviembre de 2020). Debido a las condiciones que atraviesan en tanto portadoras de otra nacionalidad, las dificultades se encuentran relacionadas a la falta de documentos de residencia, cuestión que crea obstáculos para la sindicalización:

Las trabajadoras inmigrantes dicen “no, no tengo los papeles en orden para hacer las cosas”. Y son generalmente personas mayores, que de electrónica no saben, no entienden. Entonces hay que hacer un trabajo, que venga alguna persona apoderada de la señora, en fin... alguien que más o menos entienda y le pueda hacer entender al empleador qué es lo que tiene que hacer y cuáles son sus obligaciones (Norma Figueroa, comunicación personal, 4 de noviembre de 2020).

Otro elemento distintivo que emerge en los relatos reside en la precariedad que define a este tipo de empleo. En ese marco, la secretaria general del SinPeCaF reconoce que, necesariamente, hay tareas que implican el involucramiento personal de cada trabajadora:

Y nosotros trabajamos las dos partes, la del empleador y la de la trabajadora acá en el sindicato. El empleador para concientizar de que la tiene que blanquear a la trabajadora, le debe reconocer los derechos a la trabajadora. Y la trabajadora a su vez también debe supervisar su recibo de sueldo, si ya le han hecho el aporte, si tiene el carné de la obra social, si tiene el carné de la ART. Todas esas cosas ella debe supervisar (Cristina Pereyra, comunicación personal, 3 de noviembre de 2020).

Sin embargo, reclamar por derechos laborales en un marco cuya condición principal es la de la irregularidad excluye a las mujeres en sus posibilidades de expresar su descontento y hacer oír sus reclamos, a lo que se le añade la porosa frontera que se traza entre la relación vincular y laboral que las sujeta frente al empleador. Frente a esto, el miedo produce condicionamientos sobre su accionar y las limita en su intención de dirigir reclamos, hecho que habilita el ejercicio de prácticas abusivas de todo tipo:

Muchas nos dicen que una mirada fuerte o levantar el tono de voz ya es una situación intimidatoria [...]. Además, la necesidad, ¿no? Si sigo reclamando, quizás me quedo sin trabajo. Y la situación de la pandemia lo agravó mucho más, porque sabiendo que hay poco trabajo [...]. Entonces creo que es un poco el tema de la autoestima, un poco esa mochila histórica que traemos y otro tanto que del otro lado tenemos a personas que no ven a la trabajadora como un ser humano con derechos y además con derechos laborales ¿no? [...]. Y a eso le agrego el condimento, el más terrible, el picante, el tema vincular, porque al no ser una empresa, al no ser un local comercial, al no ser un espacio en el que uno va y viene, por ahí rozás con todo lo que tiene que ver la familia, digamos los hijitos, los abuelitos, la señora, estás en todos los momentos digo lindos,

feos, buenos, malos de la familia... (Ana Altamirano, comunicación personal, 6 de noviembre de 2020).

Nosotras en el sindicato escuchamos cada caso, que las trabajadoras aguantan muchas cosas, pero por miedo, y aguantan por no quedarse sin trabajo, porque ellas saben que tienen que llevar el pan a su casa o tienen su familia para mandarle afuera, como la trabajadora migrante. Tiene que quedarse ahí y aguantar todo, entonces lo bueno sería que este trabajo también sea un espacio donde vayamos con ganas, a disfrutarlo, a hacerlo tranquilas, que nos respeten y que nos traten como [corresponde]. Porque si bien en el Convenio 190 [de la OIT] que estamos tratando nosotros ahora, para lograr que se ratifique, es importantísimo, viene de la mano del Convenio 189, es para el mundo laboral, no es para nosotras solas. Es para todos los trabajadores, pero en el caso nuestro, en el sector nuestro es el más difícil, porque casualmente hemos visto un video donde las trabajadoras comentaban que hasta tenían miedo en la misma cocina de estar con el empleador o el hijo del empleador o el amigo del empleador, y vos estas ahí en la mesa haciendo las cosas y no sabes... Porque dicen que hubo casos en que se les han acercado y las han tocado, manoseado, no sé, muchas cosas y son horribles. Trabajar en un ambiente así, sola, ¿entendes? Estás sola (Susana Ovillo, comunicación personal, 5 de noviembre de 2020).

Durante la pandemia los ingresos de las trabajadoras del cuidado se vieron reducidos, dada la imposibilidad de trabajar en más de un hogar producto de las restricciones sanitarias. Asimismo, un gran número de mujeres perdió su fuente de empleo por haber contraído la enfermedad o por la situación económica de los empleadores, e incluso se han visto obligadas a priorizar el trabajo en donde realizaban más horas, descartando otras opciones:

Muchas compañeras trabajan varias horas en diferentes domicilios; entonces, como lo hacen por hora, por ahí consiguen lograr el sueldo de 48 o algo más, y ahora al reducir las a una casa, decayó su ingreso [...] la compañera claramente va a elegir el lugar donde

más horas hace porque es lo que más le reeditúa. Pero también el empleador necesita que alguien [limpie]... Entonces por ahí eso decantaba en que despidan a una compañera y tomen a alguien más cercano [...]. Entonces la pandemia de una u otra manera te ha golpeado [...] imagínate lo difícil que debe ser tener que llegar a tu casa y saber que no tenés para pagar la luz porque de pronto no cumpliste todas las horas que estabas acostumbrada, de pronto no podés comprar el pan o lo que fuera, ¿no? Entonces negativamente [impactó la pandemia] [...] porque te está faltando un ingreso, y ni hablar de aquellos empleadores que no han pagado sueldo [por haberse visto afectado económicamente por el aislamiento] (Ana Altamirano, comunicación personal, 6 de noviembre de 2020).

¿Esta condición de vulnerabilidad habilitó un potencial anclaje para la politización, traducida en sindicalización en clave de género? La pandemia produjo una situación bifronte: mientras que una gran porción de trabajadoras del ámbito doméstico vio afectado su principal fuente de ingresos producto de la disminución de la cantidad de empleos que tenían en diferentes hogares y optó por no participar del sindicato por temor a posibles represalias, otras acudieron a estos espacios no solo como un lugar que ofrece concesiones materiales, sino como un núcleo que puede brindar protección frente a las arbitrariedades:

Nosotras tenemos, para que vos te des una idea, tenemos 12.400 afiliadas. Durante esta pandemia, del 17 de marzo hasta el mes de septiembre, a pesar de la situación porque abrimos el sindicato, porque estuvimos entregando bolsones, se afiliaron 80 trabajadoras. O sea que las trabajadoras más allá de que las llamamos para darle el bolsón por la necesidad que está pasando, ella, la que pudo, aportó su cuota para no estar con el sindicato en deuda, para que el sindicato la apoye ¿entendés? Pero todo así, a voluntad [...] Otra cosa que te quería comentar, nosotras no estamos afiliadas a la FITH [Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar], la organización internacional. Pero con esta pandemia, que nos afectó a todos, ellos se solidarizaron con los otros países que no estábamos

afiliadas y tuvimos una donación de ellos para poder afrontar algunos gastos del sindicato (Susana Ovilla, comunicación personal, 5 de noviembre de 2020).

Las trabajadoras declaran la existencia de ciertos impedimentos para la participación, incluyendo la falta de tiempo, cuidados y responsabilidades familiares, interferencia con horarios laborales y tipo de contrataciones, entre algunos. Respecto a esto, las entrevistadas reconocen que quienes poseen un mayor involucramiento a nivel dirigencial en el SinPeCaF son mujeres jubiladas con gran trayectoria que disponen de tiempo para dedicarle al ejercicio sindical (Cristina Pereyra, comunicación personal, 3 de noviembre de 2020). Generalmente, estas se han acercado al sindicato a raíz de algún conflicto laboral particular. Así lo indica, por ejemplo, Cristina Pereyra, su exsecretaria general:

Primero comencé sirviendo café. Como todos. Y entré por un conflicto laboral también. Y bueno, ya después me comenzó a gustar, me comenzaron a invitar a las reuniones para que escuchara. Ya después me dijeron “si vos ves y hay algo que no te gusta que vos querés cambiar, vos hablá y expresate” [...]. Y así fue. Y hoy es el segundo mandato que tengo. Participé cuando se hizo la ley [de jubilación por ama de casa]. Nosotros con Ana, siempre le digo a Ana [...] el sindicato nuestro se hace todo a pulmón. Acá nadie te va a pagar nada, en tal caso vos vas a tener que pagar cosas, le dije. O vamos a tener que hacer la “polla” para comprar yerba, para que podamos continuar (comunicación personal, 3 de noviembre de 2020).

Yo por primera vez llegaba al sindicato [porque mi jefa] me iba sacando los días de a poquito y me pagaba como ella quería [...]. Entonces iba a llegar el momento que me iba a decir “no vengas más”. Había una relación en negro [...] y esa entrada [de dinero] era necesaria y bueno, uno acepta [...]. Entonces yo fui al sindicato y les dije lo que ella me había dicho [...]. Somos trabajadoras de casas de familia porque yo también sigo [trabajando en mi casa]. Nosotras, para ser parte del sindicato, tenemos que ser trabajadoras de casas

de familia. Nos valemos por un estatuto donde tenemos que valer-nos como trabajadoras, y tenemos que tener nuestro aporte por-que el sindicato no es nuestro empleador [...]. Uno opta por estar acá, que es una tarea social, que me gusta. En mi caso, yo llegué por un problema laboral al sindicato, donde me ayudaron, donde me acompañaron, me contuvieron y de ahí me invitaron a participar distintos días, porque realmente me había quedado sin trabajo de acuerdo al problema que había tenido, y entonces me quedé en el sindicato. Me gustó y esto es ahora parte de mi vida (Susana Ovilla, comunicación personal, 5 de noviembre de 2020).

Quienes se encuentran en actividad se ven sometidas a una doble jornada laboral –la de la producción y reproducción– a lo que se le agrega, en algunos casos, una triple –actividad sindical–. En este sentido, las trabajadoras con activismo gremial en el SACRA manifiestan:

Diría el marido de una compañera “ustedes son ex amas de casa” [risas]. Sí, porque ahora defendemos los derechos de las amas de casa, antes éramos amas de casa, ahora defendemos los derechos de las amas de casa, pero yo peleaba porque le digo “¿y quién le lava la ropa?, ¿quién limpia la casa?, ¿quién...?” Esa ex ama de casa, como le llama él, que sale a la mañana, hace algo antes de ir y, cuando vuelve [...] seguimos haciendo (Carmen Suárez, comunicación personal, 14 de marzo de 2022).

Es decir, las mujeres reconocen que las actividades de reproducción continúan en sus manos, a la vez que la politización de su rol, llevado al ámbito público y más específicamente al terreno sindical, resignificó aquellas experiencias en torno al trabajo y permitió tejer lazos de solidaridad entre pares. Allí, tanto la condición de género, clase y de etnicidad jugaron un rol determinante.



## ***La experiencia española del trabajo de cuidados: Sindihogar-Sindillar y SINTRAHOCU***

*Las estructuras clásicas de los sindicatos quedan lejos de las demandas de las mujeres. Si seguimos defendiendo nuestros derechos solo en el ámbito laboral remunerado, estamos reforzando la dicotomía productivo-reproductivo. Nosotras creamos un sindicato para defender la vida.*

(Ramona Fernández, presidenta de Sindihogar-Sindillar, Barcelona, España).

A diferencia de la experiencia argentina, la sindicalización de las trabajadoras de hogar en España se manifiesta como un proceso reciente. Podemos rastrear, sin embargo, algunas experiencias organizacionales previas en el marco del surgimiento de la segunda ola del feminismo durante la década del setenta (Comisiones Obreras [CC. OO.], 2004).

En 1985 entró en vigor el primer Real Decreto regulatorio del trabajo de hogar<sup>9</sup> que, por un lado, reconocía el carácter laboral de la actividad, y por el otro, establecía un sinnúmero de distancias legales notoriamente perjudiciales para quienes la ejercían, pues preveía la posibilidad de celebrar contratos de manera verbal, los pagos en especie podían reemplazar hasta un 45 % del salario y no se establecía la obligación de remunerar los tiempos de presencia a disposición de la parte empleadora. Las manifestaciones en contra de sus postulados no tardaron en emerger: durante ese mismo año las movilizaciones se extendieron por todo el país, desembocando en la primera asamblea de empleadas del sector en Barcelona. Como resultado del impulso de este evento histórico, en 1986 se creó, en

<sup>9</sup> Real Decreto n.º 1424, España, 1 de agosto de 1985. Esta disposición regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar. Hasta entonces no había claridad sobre el carácter laboral del servicio doméstico, siendo caracterizado por la doctrina jurídica como una relación *cuasifamiliar* (Otxoa Crespo, 2012).

Bizkaia, la Asociación de Trabajadoras del Hogar (Fulladosa-Leal, 2017; Gil, 2011). A partir de allí, encontramos numerosas experiencias asociacionistas de trabajadoras del sector constituidas en los diferentes territorios del país. No obstante, no fue hasta el año 2011 que nace el primer sindicato independiente de trabajadoras de hogar en Barcelona, bajo el nombre de Sindihogar-Sindillar, con competencias territoriales autonómicas.

Sindihogar encuentra sus fundamentos en la necesidad de las mujeres de organizarse no solo como trabajadoras de un sector históricamente discriminado, sino también como habitantes de un territorio cuyo marco normativo las segrega por su condición de *extranjeras*. El proceso de sindicalización en España está fundamentalmente signado por los flujos migratorios sur-norte, razón por la cual no podría explicarse el dinamismo de esta actividad sin posicionar en el centro del análisis la participación política de las mujeres migrantes. A este respecto, es pertinente reconocer que Sindihogar encuentra su germen en los movimientos sociales que comenzaron a organizarse en la década de 1990:

Mucha gente entiende que el surgimiento de una organización es un proceso lineal, nada más alejado de la realidad. La construcción de una organización como la de las trabajadoras del hogar es muy compleja, porque parte siempre de la necesidad de las trabajadoras en un país que no conocen, en un país que te segrega, que te margina, donde el racismo institucional es la bandera. En 1996 creamos la primera organización de trabajadoras del hogar de colectivos de ecuatorianas aquí en Barcelona (Norma Falconi, comunicación personal, 28 de junio de 2023).

La elección de la figura jurídica sindical responde a la estrategia política consistente en ser reconocidas como interlocutoras válidas en el ámbito institucional y mantener la independencia con respecto a los sindicatos mayoritarios, que históricamente han relegado las necesidades de las trabajadoras del sector. Pese a la imposibilidad de ejercer sus derechos laborales colectivos

–convocatoria a huelga, negociación colectiva– debido a la falta de una patronal constituida, poseer una estructura sindical les otorga mayor legitimidad en la interlocución con el Estado, a la vez que les permite (re)apropiarse de una lucha cuyas trincheras estuvieron ocupadas históricamente por hombres. Con este objetivo nació Sindillar, materializando un proyecto que venía gestándose desde mediados de la década de los noventa, en un entramado de luchas por los derechos laborales de las trabajadoras de hogar y por los *papeles para todas y todos*, en tanto puerta de acceso a la posibilidad de habitar estas tierras con dignidad.<sup>10</sup>

Los esfuerzos organizativos de las trabajadoras de hogar se intensificaron a medida en que las mujeres provenientes del Sur Global comenzaron a emplearse en estas tareas. Mientras que en 1996 el colectivo de mujeres migrantes constituía apenas un 7 % del total de empleadas de hogar en el Estado español, hacia 2009 –dos años antes de la constitución de Sindillar– este porcentaje alcanzó un 62 % (Ezquerria, 2011). En la actualidad, esta cifra no ha variado, dejando al descubierto la sobrerrepresentación de personas migrantes en el sector,<sup>11</sup> el cual se ha convertido en el principal nicho laboral de las mujeres, con escasa movilidad ascendente, independientemente de su formación (Díaz Gorfinkiel y Martínez-Buján, 2018; Oso y Parella, 2012).<sup>12</sup>

<sup>10</sup> En 1996, luego de la creación de la asociación de trabajadoras del hogar ecuatorianas Portes Obertes, las organizaciones migrantes se autoconvocaron para coordinar acciones en contra de las políticas migratorias encabezadas por el gobierno de José María Aznar. En el seno de esas reuniones nace Papeles para Todos, a partir del compromiso político de personas migrantes de diversas nacionalidades. La lucha por los derechos de las trabajadoras de hogar se mantuvo en ese espacio, creándose con posterioridad una comisión especial para abordar las problemáticas específicas del sector. Esta experiencia constituye un antecedente directo de Sindillar (información extraída de la entrevista realizada a Norma Falconi, comunicación personal, 28 de junio de 2023).

<sup>11</sup> Además de ocupar un tercio del sector, nueve de cada diez mujeres migrantes trabajan en el ámbito del hogar familiar (Foro Andaluz de las Migraciones, 2021, citado en Bastante, 2022).

<sup>12</sup> Si bien ha crecido la movilidad hacia otras ramas de actividad, el servicio doméstico sigue siendo la puerta *de entrada* por excelencia al mercado de trabajo para mujeres

El trabajo de hogar presenta importantes tasas de informalidad, habida cuenta de que aproximadamente el 36 % de su personal no está dado de alta en la Seguridad Social. En consecuencia, estas se hallan bajo la economía sumergida, sin poder acceder a ciertos derechos y no contando con la posibilidad de cotizar (Bastante, 2022).<sup>13</sup> En este aspecto, los trabajos de cuidados se caracterizan por la inestabilidad y la precariedad, la presencia de sueldos bajos, una escasa protección social y mayores jornadas laborales, hecho que habilita la feminización y racialización de estas actividades. Según Quero Flores (2021), ello también reproduce una segmentación étnica al interior del sector: mientras que las mujeres españolas prefieren trabajar en el régimen externo, las inmigrantes suelen estar bajo regímenes internos.<sup>14</sup> De acuerdo con las estadísticas producidas por la Asociación de Trabajadoras del Hogar-Etxeko Langileen Elkartea de Bizkaia (ATH-ELE, 2022), prácticamente la totalidad de las trabajadoras internas son mujeres migradas, a la vez que más del 70 % de las mismas llevan adelante una jornada laboral superior a 60 horas semanales. La situación de desventaja socioeconómica de las trabajadoras migrantes las lleva a aceptar propuestas normalmente rechazadas por españolas, teniendo en cuenta que el trabajo interno también presenta soluciones al problema del acceso a la vivienda, aunque a costa de la pérdida de autonomía y mayor exposición a situaciones de violencia:

El trabajo de hogar es un sector feminizado, invisibilizado, y esto, esta invisibilización, esta discriminación, es consecuencia de las leyes que se han elaborado solamente para poder mantener un orden, pero no para la defensa de nuestros derechos. Han sido gota

---

migrantes (Oso y Parella, 2012, p. 28).

<sup>13</sup> Las altas tasas de informalidad laboral en España no constituyen un indicador de subdesarrollo, sino que responden a la participación del país en el mercado internacional y en las dinámicas de las cadenas globales de cuidado (Herrera, 2016; Vega Solís y Gil Araujo, 2003).

<sup>14</sup> Con la expresión *régimen interno* se hace referencia a la modalidad de trabajo de hogar en que la trabajadora pernocta en el domicilio.

a gota las supuestas innovaciones en las leyes, la normativa lo demuestra [...]. Ahora la ley puede ser muy bonita, pero no se cumple. Las compañeras hacen jornadas de 70, 80 horas semanales, las que trabajan de internas están 24 horas atendiendo a personas dependientes. No les dan permiso para nada, ni para comer tranquilas (Norma Falconi, comunicación personal, 28 de junio de 2023).

A ello hay que añadirle los marcados estereotipos y prejuicios racistas que condicionan la contratación: si bien existe una clara preferencia por emplear mujeres españolas, contratar a una persona migrante –sobre todo si se encuentra en situación irregular– representa la opción más barata y, por ende, la más elegida por muchos empleadores. Como resultado, las relaciones de poder en términos de género, raza, clase y origen nacional se refuerzan, desembocando en la infantilización, la criminalización, la familiaridad abusiva, entre otras (Bastante, 2022; Quero Flores, 2021).

El Estado desempeña un rol fundamental en la definición de políticas migratorias, la regulación laboral para el sector y la provisión de servicios de cuidados, lo cual se traduce en un entramado normativo que condiciona el ejercicio de los derechos de las trabajadoras (Oso y Parella, 2012). A pesar de reconocer la importancia y la necesidad de que haya personas que realicen este tipo de trabajos, los diversos gobiernos no han promovido la dignificación de esta tarea, sino que refuerza las fronteras que distinguen el nativo/ciudadano/comunitario del *otro inmigrante* que amenaza el bienestar, quedando excluidos de los beneficios que les brinda el ejercicio de la ciudadanía. En esto, la población extranjera en general y las cuidadoras migrantes en particular se hallan agudamente afectadas. Sobre esta coyuntura en donde tienen lugar múltiples discriminaciones socioeconómicas y jurídicas, la regulación de la relación laboral en el servicio del hogar familiar y la correspondiente a la protección social del sector no constituyen excepciones a la regla. Pese a su reconocimiento como relación propiamente laboral a mediados de la década del ochenta, esta ha sido regulada

como una relación laboral *especial*, habida cuenta de que la contratación de servicios en el hogar familiar presenta diferencias cualitativas respecto a aquella que se realiza en el ámbito empresarial. Bajo esta concepción, las trabajadoras del sector han ejercido la actividad sujetas a condiciones de desventaja si se las compara con trabajadores de otros segmentos de actividad. Hasta la última modificación normativa sancionada en septiembre de 2022,<sup>15</sup> las empleadas en los hogares podían ser despedidas sin alegación de causa, estaban expresamente excluidas de la Ley de Protección de Riesgos Laborales (LPRL) y no tenían derecho a cotizar en concepto de protección por desempleo, entre otros aspectos perjudiciales.

En el último año asistimos a algunas mejoras legislativas. Sin embargo, las desigualdades persisten: desde el 1 de octubre del 2022 las trabajadoras de hogar pueden y deben cotizar por desempleo, pero para tener acceso al *paro* se requiere cumplir con el plazo de cotización previo para esa contingencia en específico. Es por esta razón que muchas trabajadoras, incluso habiendo trabajado (y cotizado) durante décadas, al ser despedidas no han podido percibir ninguna prestación por desempleo. De igual manera, si bien se eliminó la figura del *desistimiento del empleador*, que permitía despedir a la trabajadora sin alegar causa, persiste la posibilidad de indemnizarlas a través del salario correspondiente a doce días en lugar de veinte, como establece el Estatuto de los Trabajadores para el resto de los sectores. Respecto a la seguridad y la salud en el trabajo, en mayo de 2023 se abrió una consulta pública sobre el desarrollo reglamentario de la inclusión de dicho sector en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en junio se hizo público el proyecto de Real Decreto, pero aún no se ha aprobado. En la actualidad, el sector continúa regulado en un sistema especial dentro del Régimen General de la Seguridad Social (RGSS), lo cual posiciona

<sup>15</sup> Real Decreto Ley 16, España, 6 de septiembre de 2022, consistente en la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

a las trabajadoras en una situación de infraprotección social, afectando especialmente la cuantía de sus futuras jubilaciones.<sup>16</sup>

Ahora supuestamente ya no existe el desistimiento del empleador, pero es lo mismo, igualmente está permitido el despido por la falta de confianza, y te dan dos duros como indemnización. Y las leyes, tú ya lo sabes, siempre nos dan migajas [...]. El derecho al paro deja a muchas compañeras sin el reconocimiento de diez o quince años de trabajo, porque no es retroactivo y no tienen en cuenta todo lo que ya se cotizó. Decir que a partir del 2023 se reconoce el derecho al paro, como hicieron todos los medios y el gobierno, pero que no sea retroactivo, esto es una gran falencia. Además, las compañeras terminan con una jubilación no digna, una persona que ha cuidado toda su vida, y termina cobrando una miseria. Para estas cosas es necesario destinar recursos, y entendemos que por ser mujeres migrantes el Estado no va a poner dinero, quedamos sin derechos. Hablando del Convenio 189, otro ejemplo clarísimo de cómo las estructuras se desvanecen frente a los derechos de las trabajadoras, vamos a tener que esperar un año más para que haya concreciones (Norma Falconi, comunicación personal, 28 de junio de 2023).

La innegable precarización de estas trabajadoras responde a procesos discriminatorios producidos a partir de la intersección de factores de desigualdad como el género, el origen nacional y étnico, la clase social, la edad, entre otros, que se traducen en normas, políticas públicas, prácticas, discursos e imaginarios sociales (Díaz Gorfinkiel y Martínez Buján, 2018). Estas dinámicas de inclusión/exclusión selectiva, en condiciones de precariedad y de escaso reconocimiento económico, social y simbólico, resultan funcionales para el sostenimiento del sistema de acumulación.

<sup>16</sup> Desde 2012 el sector está integrado en el RGSS en un *sistema especial*, donde se mantienen ciertas divergencias con respecto a la regulación general. Específicamente, las cotizaciones se determinan por tramos, lo cual significa que las trabajadoras no cotizan según sus salarios reales, y para el cálculo de la base reguladora de las pensiones solo se tienen en cuenta los períodos realmente cotizados, es decir, no se integran las llamadas *lagunas de cotización*.

En este punto es menester recuperar un aspecto clave de las *cadena globales de cuidado* interpretadas como circuitos alternativos:

Cómo la feminización de las corrientes migratorias involucra también las dinámicas de género en los países de destino, donde las tareas de reproducción –consideradas en el imaginario social como actividades femeninas– son las peor remuneradas y menos valoradas socialmente. Así, el trabajo doméstico (nunca repartido) se transfiere a otras mujeres mal pagadas, lo que enmascara nuevamente el mito del igualitarismo marital y de la emancipación femenina a través del empleo, mientras mantiene intactas las estructuras patriarcales del hogar y del trabajo (Vega Solís y Gil Araujo, 2003, p. 22).

Todo ello desemboca en la precarización de quienes garantizan la sostenibilidad de otras vidas, que parecen ser más valoradas que las suyas. Jornadas laborales postergadas, que se combinan con la segunda jornada de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en sus propios hogares, sumado a la falta de políticas mínimas de conciliación, deriva no solo en la escasez de ingresos sino de tiempo, y por ende en profundos impactos en la salud integral de aquellas mujeres (Bastante, 2022; Esquivel, 2014). De esta manera, queda al descubierto el extractivismo que se ejerce sobre sus cuerpos como requerimiento del capitalismo global, que también es patriarcal y colonial (Oso y Parella, 2012).

La sindicalización feminista surge como una herramienta de lucha para alcanzar condiciones de vida dignas en un contexto de precariedad estructural. A diferencia de los sindicatos tradicionales, que históricamente han respondido a las necesidades del varón obrero (Godinho-Delgado, 1990), las trabajadoras del hogar han encontrado en esta manera organizativa una vía eficaz de defensa no solo de sus derechos laborales, sino fundamentalmente de sus necesidades y deseos vitales. Las *subdiscriminaciones*<sup>17</sup> que sufren

<sup>17</sup> Término utilizado para hacer referencia a la discriminación como acción cualificada o signficada por los sistemas de opresión, el cual permite diferenciar este tipo de



no se circunscriben a las problemáticas estrictamente del ámbito laboral, sino que las trascienden, afectando cada aspecto de sus vidas. En Sindihogar las trabajadoras luchan por mejores salarios, por la regulación de la jornada laboral, por una protección social digna, entre otras demandas tradicionalmente sindicales; pero también se organizan para exigir *papeles para todas y todos*, atender las necesidades materiales básicas de las compañeras, a la vez que apuntan contra de la violencia machista y en procura de generar espacios de cuidados colectivos:

Todo este tiempo nos ha demostrado que muchas vienen confundidas, desprotegidas, con todo un cúmulo de problemas, con todo esto se acercan, y saber que están en un lugar seguro y saber que hay toda una perspectiva, que entendemos la globalidad de la problemática, y se acercan aquí y saben que estamos atentas a todo [...]. Nosotras creemos que desde los sindicatos tenemos que accionar sobre una amplia cantidad de aspectos en las vidas de las compañeras, porque las compañeras no solo necesitan condiciones de trabajo dignas, también necesitan una red de apoyo, los papeles, sanar heridas, tener una vivienda, un espacio para criar dignamente... Son muchas las cosas a las que tenemos que prestar atención como mujeres organizadas. Por eso, desde Sindihogar trabajamos con la *mimopolítica* (Norma Falconi, comunicación personal, 28 de junio de 2023).

El término *mimopolítica* surgió en el seno del sindicato frente a la necesidad de nombrar aquellas prácticas generadas en el quehacer sindical que involucran un cuestionamiento a la forma hegemónica patriarcal de hacer política (Fulladosa-Leal, 2017). Guiadas por esta convicción, las integrantes del sindicato han gestado numerosos proyectos dirigidos a crear espacios de encuentros y cuidados mutuos, a partir del reconocimiento de la finitud de los cuerpos, los ciclos biológicos, la necesidad y el deseo de sanar, crecer,

---

actos de aquellos que en la cultura jurídica tradicional son señalados como *discriminatorios* sin estar significados por dichos sistemas (Barrère Unzueta, 2011).

acompañarse, cuidar a otros/as, etc.<sup>18</sup> De esta manera, la lucha política amplía sus márgenes para integrar en su centro prácticas que buscan abrazar las más humanas necesidades físicas y emocionales, incluyendo el cuidado de las infancias como un aspecto naturalmente asumido en la cotidianidad del sindicato:

Nosotras somos una construcción subversiva ante el sistema patriarcal, colonial y racista. Estamos construyendo un sindicato que no tiene nada que ver con la estructura de otros sindicatos, sean mayoritarios o alternativos, que son parte; nosotras estamos rompiendo esa estructura, ese muro, con un martillo, para que sepan que estamos presentes [...]. Nos hemos inventado el SindiArt, que es la ludoteca guardería que hacemos cuando las compañeras vienen a los talleres para trabajar desde el arte, la cultura, el cuerpo, con las compañeras, para que ellas puedan disfrutar [...] esto permite que los niños se conozcan, que formen un grupo, se sientan parte. Nosotras creemos que esto tiene que ser un eje esencial. En la época en que los niños no van al cole, por la razón que sea, las madres tienen que venir con las criaturas, y les ponemos juguetes a disposición para que las madres participen en las asambleas. Y convivimos con los niños que están ahí, jugando, a veces llorando y todo, mientras nosotras trabajamos (Norma Falconi, comunicación personal, 28 de junio de 2023).

Al tiempo que el Estado español reconocía discursivamente la importancia social del trabajo de cuidados durante la pandemia por el covid-19, proporcionó la posibilidad de solicitar un subsidio extraordinario único para la población que así lo requiriese, el que resultó a todas luces insuficiente. Además de tratarse de una prestación de carácter excepcional, excluía a quienes ejercían la actividad en la economía sumergida, y las solicitudes no eran fáciles de tramitar para personas sin recursos telemáticos. De esta manera, se evidenció la impertinencia de la ayuda respecto a la situación y

<sup>18</sup> Entre otros proyectos, Sindillar cuenta con talleres de arteterapia, clases de bioenergética, atención psicológica individual y colectiva, talleres para las infancias, etc.

las necesidades reales del colectivo (SINTRAHOCU, 2020a). La necesidad de crear nuevas redes y mantener las ya existentes trajo como resultado el fortalecimiento de las organizaciones en torno al trabajo. En una coyuntura signada por el incremento de las brechas socioeconómicas generadas por la pandemia y acentuadas por la ausencia de medidas estatales eficientes, nació SINTRAHOCU, el primer sindicato de trabajadoras del sector constituido a nivel estatal.<sup>19</sup> Respaldadas por un recorrido de experiencias asociativas, sindicales y de autoorganización previas,<sup>20</sup> este grupo de trabajadoras decidió asumir el desafío de constituir un sindicato para superar el reclamo coyuntural y pasar a ser un espacio que aglutine y encauce las reivindicaciones históricas del conjunto del sector. Siguiendo los pasos de Sindihogar, SINTRAHOCU surgió como una estrategia política consistente en generar una estructura autónoma de los sindicatos mayoritarios:

Nos constituimos en octubre de 2020 como respuesta al vacío en la representación y defensa de nuestros intereses como clase trabajadora y como sector en los sindicatos mayoritarios y convencionales. Por eso, desde nuestro nacimiento, surgimos combativas, alzando nuestras propias voces exigiendo derechos, posicionándonos como actor político y social, reivindicando los cuidados. Porque sin nosotras, se para el mundo (SINTRAHOCU, 2021).<sup>21</sup>

Sus razones se orientaron en torno al reclamo por la dignificación del trabajo de hogar, dentro del que se enmarca la equiparación de sus derechos con el resto de los/as trabajadores/as a través de su inclusión total en el Régimen General de Seguridad Social (RGSS), la ratificación del Convenio 189 de la OIT y la necesidad de “poner los cuidados en el centro” (SINTRAHOCU, 2020b). Al igual

<sup>19</sup> SINTRAHOCU fue constituida formalmente en enero de 2021 (Ministerio de Trabajo y Economía Social de España, 2021)

<sup>20</sup> En especial, su antecedente más cercano fue el Grupo Turín, conformado por alrededor de treinta organizaciones de trabajadoras para reclamar la firma del Convenio 189 de la OIT.

<sup>21</sup> Se puede consultar SINTRAHOCU, 2021.

que Sindihogar, SINTRAHOCU erige su bandera en pos de la defensa de los derechos migrantes, demandando la derogación de la ley de extranjería, el cierre de los Centros de Internamiento para Extranjeros (CIE) y el fin de las redadas racistas. Y aquí es donde la cuestión migrante se convierte en un factor clave, ya que “[l]a condición de mujer migrante es una vulnerabilidad permitida por la Ley de Extranjería. Como trabajadoras hacemos jornadas laborales excesivas, sin reconocimiento de horas extras, condenadas a salarios bajos y sin seguridad social” (SINTRAHOCU, 2020c). En este sentido, la pandemia se presenta como un punto de inflexión que permitió impulsar la fundación del sindicato, pero las reivindicaciones que expresan constan de larga data por parte del colectivo de trabajadoras del hogar.

Las vulneraciones sufridas durante el covid proveyeron a las trabajadoras de mayores razones para fortalecer su lucha. Indignadas ante las infinitas injusticias sociales, cansadas de habitar los márgenes de una estructura social insensible a sus demandas, las trabajadoras no dudaron en afianzar alianzas y concretar objetivos. Al tiempo que SINTRAHOCU conformaba sus cimientos, Sindihogar concentraba sus esfuerzos en sostener las dinámicas sindicales y en solventar las necesidades materiales de las afiliadas:

Esta es la gran contradicción, porque si bien se visibilizó que éramos esenciales, hubo una decisión política de no darnos derechos [...]. Afortunadamente, desde el sindicato visibilizamos esto. Hicimos concentraciones ante el SEPE, convocamos el apoyo a nuestra caja de resistencia, para que las compañeras que eran despedidas por desistimiento tengan para seguir. Pudimos sostener las viviendas y la comida gracias a la caja de resistencia. Aportamos en muchos casos para solventar los salarios de las compañeras, teniendo en cuenta su contexto familiar. Eso facilitó un aprendizaje, de que las leyes no son todo en la vida, porque tienen muchas trampas, y vimos que se demostró que el trabajo de hogar sigue estando invisibilizado y que la lucha es imprescindible (Norma Falconi, comunicación personal, 28 de junio de 2023).

Además, durante la pandemia se ha hecho aún más visible la importancia de los vínculos políticos con otras organizaciones feministas y antirracistas. Como señala Norma en la entrevista, Sindillar creó una caja de resistencia que permitió la subsistencia del sindicato y de las compañeras que habían perdido sus ingresos. El apoyo monetario de cientos de personas y decenas de organizaciones no se hizo esperar, gracias al trabajo colectivo dirigido a visibilizar la urgencia de la situación. Cabe señalar que, más allá de la pandemia, la creación y fortalecimiento de las alianzas aparece como un elemento clave en las dinámicas organizativas de Sindillar. La carencia de recursos para hacerle frente a cada una de las necesidades que surgen en el quehacer sindical buscan ser suplidas por el trabajo en red con otros colectivos de base organizados principalmente a nivel local.

Nosotras nos reunimos un mes telemáticamente, el primer mes. Pero tenemos alianzas, este tema [...] es muy importante. Uno de nuestros objetivos es siempre tejer alianzas en la ciudad y en todo el territorio. Durante el covid, gracias a esas alianzas tuvimos espacios para realizar las asambleas de forma presencial, porque muchas compañeras no podían conectarse, porque tenían que tener internet y ordenador y no todas tienen, no todas lo saben usar. Esas alianzas nos permitieron tener un espacio físico para trabajar en las asambleas, para organizarnos, para compartir todas juntas (Norma Falconi, comunicación personal, 28 de junio de 2023).

Como resultado del camino político recorrido durante el covid, podemos observar que la lucha de las trabajadoras de hogar en España resultó fortalecida:

Para nosotras fue una prueba de fuego. Si bien veíamos todas las dificultades para continuar con el trabajo sindical, el covid nos unió, nos fortaleció y el boca a boca creció. Y cuando nos dieron la luz verde para salir, nos encontramos con una gran presencia de mujeres que querían formar parte. Y nos pareció que era merecido. Porque habíamos trabajado mucho en esos meses de covid. La

atención individualizada, el compromiso de cuidarnos entre nosotras, fortaleció las relaciones y Sindihogar fue un eco para las mujeres. Surgió MUET [Mujeres Unidas entre Tierras], cooperativas de cuidados, [y] SINTRAHOCU (Norma Falconi, comunicación personal, 28 de junio de 2023).

Pese a su reciente surgimiento, la organización sindical de las trabajadoras de hogar en España se manifiesta como un fenómeno con gran potencial en términos de lucha feminista anticolonialista. La idea, aparentemente abstracta, de subvertir el orden socioeconómico establecido toma concreción en las prácticas cotidianas de este tipo de estructura sindical. El hecho de gestar espacios para el autocuidado y el cuidado recíproco, coordinar acciones para resistir colectivamente ante la carencia de recursos, generar alianzas para solventar las más diversas problemáticas, manifestarse en contra de la violencia institucional y patriarcal constituyen aspectos fundamentales de un proyecto global dirigido a alcanzar una vida digna para todas.

## **Reflexiones finales**

Recuperar fragmentos de vida de mujeres sindicalizadas en torno a los cuidados permite revisar los significados históricos del trabajo y de la participación laboral femenina en este universo. También nos lleva a registrar su disímil inserción en el mercado remunerado y las desigualdades que operan en términos de valoración, reconocimiento y de acceso a regulaciones y derechos.

De las experiencias exhibidas observamos un claro sentido político tejido alrededor de estas tareas en ambos lados del Atlántico, habilitando novedosas experiencias organizativas guiadas por el deseo de forjar una identidad compartida. En esto, las trabajadoras recuperaron la estructura asociativa de los sindicatos, cuyas organizaciones se hallan profundamente atravesadas por patrones

masculinizantes. Con sus singularidades, las trabajadoras del cuidado lograron vencer las barreras preexistentes y propusieron nuevas alternativas de articulación en relación con el trabajo. En efecto, las formas de socialización recreadas llevaron a una reconfiguración de la agenda gremial clásica, bregando no solo por el respeto y el cumplimiento de los derechos de ciudadanía laboral básicos, de autodeterminación organizativa y de incidencia en las condiciones salariales y de empleo, sino que se avanzó sobre ciertas ideas preconcebidas en el imaginario social que históricamente ha ubicado a las mujeres como garantes de cuidados. En esto, las mujeres cuidadoras exigieron una equitativa distribución de estas tareas, acorde a la urgencia por alcanzar una vida digna de ser vivida. Asimismo, desde las asociaciones se impulsaron políticas que buscaron dar respuestas a los problemas concretos de sus afiliadas, como a aquellos relacionados con las necesidades habitacionales y de guarda de menores a cargo de las trabajadoras. La creación de la “caja de resistencia” en Sindihogar y la experiencia del SindiArt así lo ilustran.

Como pudimos corroborar, el trabajo doméstico y de cuidados se encuentra profundamente mediatizado por la desigualdad en términos de género, clase, condición etaria, étnica y de nacionalidad. Además, se halla atravesado por la precariedad y la desigualdad, asumida por una gran parte de estas mujeres, conduciéndolas a reivindicar la necesidad de revertir aquella situación. En esto, la urgencia por repensar y transformar los roles sociales sexistas asentados sobre una persistente división sexual e internacional del trabajo, rediseñar nuevas lógicas de distribución de las tareas de reproducción y reestructurar los tiempos destinados a aquellas actividades se tornó central para las activistas.

La pandemia del covid-19 produjo situaciones ambivalentes para las cuidadoras: por un lado, acrecentó el temor a perder la fuente de trabajo y, por el otro, habilitó un proceso de autorreconocimiento por el empeño realizado en un marco de adversidad económica, social y sanitaria. Mientras que en España el contexto

se presentó como una condición de oportunidad para la autoorganización de las trabajadoras, también se produjo una ampliación de las brechas de desigualdad entre las mujeres migrantes, quienes son las que mayormente realizan estas tareas, y la población femenina nativa, dedicadas generalmente al ejercicio de otras labores. En Argentina, por el contrario, las dificultades impuestas exacerbaron aún más las condiciones de vulnerabilidad de las trabajadoras, debilitando su participación en la estructura sindical. Asimismo, las asociaciones sectoriales del país latinoamericano tuvieron escaso margen de maniobra para garantizar la estabilidad laboral de sus patrocinadas y condiciones de trabajo dignas, dada la imposibilidad de poder inmiscuirse en los hogares y/o sitios donde las trabajadoras ejercen sus labores. Sus intervenciones se concentraron, en cierta medida, en la ayuda mutua y el asesoramiento legal. No obstante, las activistas reconocen un paulatino y sostenido camino emprendido por los sindicatos del sector desde su fundación, que contribuyeron a adquirir derechos previamente cercenados. Ahora bien, ¿en qué medida las condiciones económicas estructurales y la idiosincrasia cultural de cada escenario nacional operan imponiendo límites o estimulando procesos creativos en términos organizacionales? ¿A mayor vulnerabilidad, mayor es la urgencia por nuclearse en defensa de reivindicaciones específicas? Esta suerte de revitalización sindical en clave de género ¿supone un horizonte superador para las organizaciones del trabajo? Lejos de haber agotado el análisis sobre las formas en las que se politizan los cuidados desde organizaciones sindicales de la actividad y los sentidos que cobran para sus integrantes, los casos abordados nos abren a nuevas preguntas que nos invitan a seguir profundizando.



## Listado de entrevistas realizadas

Cristina Pereyra. Secretaria general del SinPeCaF-Seccional Córdoba, Córdoba, 3 de noviembre de 2020.

Norma Figueroa. Colaboradora y asesora del SinPeCaF-Sede Alta Gracia, Córdoba, 4 de noviembre de 2020.

Susana Ovilla. Secretaria de Administración y Finanzas del SinPeCaF-Seccional Córdoba, Córdoba, 5 de noviembre de 2020.

Ana Altamirano. Secretaria Adjunta del SinPeCaF-Seccional Córdoba, Córdoba, 6 de noviembre de 2020.

Beatriz Graciela “Betty” Mirkin. Referenta del SACRA, Buenos Aires, 3 de noviembre de 2022.

Carmen Suárez. Secretaria general del SACRA-Seccional Córdoba, Córdoba, 14 de marzo de 2022.

Norma Falconi. Cofundadora de Sindihogar, Barcelona, 28 de junio de 2023.

## Bibliografía

Acha, Omar (2013). La organización sindical de las trabajadoras domésticas durante el primer peronismo. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, (5/6), 21-39.

Allemandi, Cecilia y Pérez, Inés (2021). El servicio doméstico y la historia del trabajo en la Argentina moderna [ponencia]. *Jornadas de Investigación de la Escuela de Política y Gobierno*, UNSAM. <https://www.unsam.edu.ar/escuelas/politica/jornadas/files/2021/PAPERS/Allemandi%20y%20P%C3%A9rez.pdf>

Álvarez Escobar, Liliana (2020). *Organización social de los cuidados a la luz del COVID 19. Un análisis para América Latina y el Caribe*. San Salvador: Oxfam y Economía Feminista. [https://drive.google.com/file/d/1d03PM\\_pH57H4nWn838zBcesAM-BkmKU1/view](https://drive.google.com/file/d/1d03PM_pH57H4nWn838zBcesAM-BkmKU1/view)

Arriaga, Ana Elisa y Medina, Leticia (2018). Desafíos de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género. Hacia la construcción de una agenda de investigación. *Pasado Abierto*, 4(7), 188-207.

Arriagada, Irma y Todaro, Rosalba (2012). *Cadenas globales de cuidados: El papel de las migrantes peruanas en la provisión de cuidados en Chile*. Santiago de Chile: ONU Mujeres. <https://docplayer.es/24213670-El-papel-de-las-migrantes-peruanas-en-la-provision-de-cuidados-en-chile.html>

Barbero, Iker (2012). *Globalización, Estado y ciudadanía. Un análisis socio-jurídico del movimiento sinpapeles*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Barrère Unzueta, Ma. Ángeles y Morondo Taramundi, Dolores (2011). Subdiscriminación y discriminación interseccional: elementos para una teoría del derecho antidiscriminatorio. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, (45), 15-42.

Bastante, María (23 de noviembre de 2022). La Ciudadanía. El derecho a ser cuidadas de las mujeres migrantes. *Alianza por la Solidaridad*. <https://participamostransformamos.org/la-ciudadania-el-derecho-a-ser-cuidadas-de-las-mujeres-migrantes/>

Carrasco Bengoa, Cristina (2014). Economía, trabajos y sostenibilidad de la vida. En Juberto Ruiz et al., *Sostenibilidad de la vida. Aportaciones desde la economía solidaria, feminista y ecológica*. Bilbao: Reas Euskadi.

Comisiones Obreras [CC. OO.] (2004). *¿Invisibles? Mujeres, trabajo y sindicalismo en España 1939-2000*. Madrid: Fundación 1º de mayo.

<https://www.ccoo.es/7445250bff3fcd062cf85b73597fa566000001.pdf>

Díaz Gorfinkiel, Magdalena y Martínez Buján, Raquel (2018). Mujeres migrantes y trabajos de cuidados: transformaciones del sector doméstico en España. *Panorama Social Funcas*, (27), 105-118.

Ezquerria, Sandra (2011). Crisis de los cuidados y crisis sistémica: la reproducción como pilar de la economía llamada real. *Investigaciones Feministas*, (2), 175-194.

Faur, Eleonor (2014). *El cuidado infantil en el siglo XXI: Mujeres ma-labarristas en una sociedad desigual*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Faur, Eleonor (2018). Repensar la organización social y política del cuidado infantil. El caso argentino. En Luz Gabriela Arango Gaviria et al. (eds.), *Género y cuidado. Teorías, escenarios y políticas* (pp. 172-187). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia/Pontificia Universidad Javeriana/Universidad de los Andes.

Faur, Eleonor y Brovelli, Karina (2020). Del cuidado comunitario al trabajo en casas particulares. ¿Quién sostiene a quienes cuidan? En Comisión Económica para América Latina y el Caribe, *Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19: la experiencia en la Argentina* (Documentos de Proyectos LC/TS.2020/153). Santiago de Chile.

Fournier, Marisa (2017). La labor de las trabajadoras comunitarias de cuidado infantil en el conurbano bonaerense ¿Una forma de subsidio de “abajo hacia arriba”? *Trabajo y Sociedad*, (28), 83-108.

Fraser, Nancy (2015). Las contradicciones entre el capital y los cuidados. *New Left Review*, (100), 11-132.

Fulladosa-Leal, Karina (2017). *Mujeres en movimiento: ampliando los márgenes de participación social y política en la acción colectiva*

*como trabajadoras del hogar y el cuidado* [tesis doctoral inédita]. Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/record/187220>

Gago, Verónica y Cavallero, Luci (2020). *Una lectura feminista de la deuda ¡Vivas, libres y desendeudadas nos queremos!* (2ª ed.). Buenos Aires: Tinta Limón.

Gherardi, Natalia y Pautassi, Laura (2020). El derecho al cuidado: de la crisis a las regulaciones para su ejercicio. *Revista de Derecho de Privado y Comunitario*, (2), 341-360.

Gil, Silvia (2011). *Nuevos feminismos. Sentidos comunes en la dispersión. Una historia de trayectorias y rupturas en el Estado español*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Herrera, Gioconda (2016). Trabajo doméstico, cuidados y familias transnacionales en América Latina: reflexiones sobre un campo en construcción. *Amérique Latine Histoire et Mémoire*, (31). <https://doi.org/10.4000/alhim.5430>

Jacobo, Camila; Monterisi, Celeste y Sapp, Camila (2021). Trabajar y cuidar, trabajar cuidando: un abordaje de sindicatos y organizaciones de la economía popular en el contexto del COVID-19 en Córdoba. En *Ensayos sobre economía y género* (pp. 195-246). Buenos Aires: Biblioteca Nacional.

Medina, Leticia y Jacobo, Camila (2022). Trabajadoras organizadas del espacio doméstico: vínculos y tensiones con el feminismo y el movimiento obrero durante los ochenta en Córdoba. *Coordinadas. Revista de historia local y regional*, 9(2), 180-199.

Magliano, María José (2018). Mujeres migrantes y empleo doméstico en Córdoba: luchas y resistencias frente a formas de explotación y violencia laboral. En Natacha Borgeaud-Garciandía

(comp.), *El trabajo de cuidado* (pp. 31-56). Buenos Aires: Fundación Medifé Edita.

Mallimaci Barral, Ana Inés y Magliano, María José (2018). Mujeres migrantes sudamericanas y trabajo de cuidado en dos ciudades argentinas. *Odisea. Revista de estudios migratorios*, (5), 108-134.

Martínez Prado, Natalia (2022). Feminismos en democracia: Una aproximación desde los nudos de la política feminista argentina. *Coordenadas. Revista de historia local y regional*, 9(2), 131-156.

Ministerio de Trabajo y Economía Social de España (14 de enero de 2021). Resolución de la Dirección General del Trabajo de España por la que se anuncia la constitución del sindicato denominado “Sindicato de Trabajadoras de Hogar y Cuidados”, en siglas SINTRAHOCU. *Boletín Oficial del Estado de España*, (12), 1674-1674, [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-B-2021-1166](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-B-2021-1166)

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2023). Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente: Invertir en cuidado. Una agenda común. Hoja de ruta y recomendaciones para políticas públicas. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_877643.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_877643.pdf)

Otxoa Crespo, Isabel (2012). *La Seguridad Social del empleo doméstico: evolución y perspectivas* [tesis doctoral]. Universidad del País Vasco. <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/11601/9082-090-2-OtxoaTH.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Parella Rubio, Sonia (2020). El sector del trabajo del hogar y de cuidados en España en tiempos de COVID-19. *Anuario CIDOB de la Inmigración*, 102-114.

Parella Rubio, Sonia y Oso, Laura (2012). Inmigración, género y mercado de trabajo: una panorámica de la investigación sobre la

inserción laboral de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos de relaciones laborales*, 30(1), 11-44.

Pautassi, Laura (2020). El cuidado en tiempos de pandemia: sorteando la emergencia, garantizando derechos. *Revista Derecho de Familia y las Personas*, (102), 85-97.

Pérez, Inés (2014). Género y derechos laborales: servicio doméstico y trabajo doméstico no remunerado en la Justicia laboral en Argentina (1956-1974). *Páginas*, Año 6, (12), 67-82.

Pérez Orozco, Amaia (2006). Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. *Revista de Economía Crítica*, 1(5), 7-37.

Pérez Orozco, Amaia (2007). Cadenas globales de cuidado. Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW). <https://trainingcentre.unwomen.org/instraw-library/2009-R-MIG-GLO-GLO-SP.pdf>

Pérez Orozco, Amaia y García Domínguez, Mar (2014). *Por qué nos preocupamos de los cuidados*. Santo Domingo: Centro de Formación de ONU Mujeres.

Quero Flores, María del Mar (2012). *Crisis de los cuidados en España. Conciliación, doble reproducción social y reorganización familiar de la mujer latinoamericana* [trabajo de fin de grado]. Universidad de Sevilla.

Razavi, Shahra (2007). The political and social economy of care in development context: Conceptual issues, research questions and policy options [Gender and Development Programme Paper Number 3]. United Nations Research Institute for Social Development.

Rodríguez Enríquez, Corina (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*, (256), 30-44.

Rodríguez Enríquez, Corina y Marzonetto, Gabriela (2015). Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina. *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, Año 4, (8), 103-134.

Roig, Anaís (2020). Enlazar cuidados en tiempos de pandemia: organizar vida en barrios populares del AMBA. En Comisión Económica para América Latina y el Caribe, *Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19: la experiencia en la Argentina* (Documentos de Proyectos LC/TS.2020/153). Santiago de Chile.

Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina [SACRA] (31 de agosto de 2018). Declaración de compromiso por el reconocimiento de las amas de casa. En defensa de las ama de casa jubiladas. <http://sacra.org.ar/en-defensa-de-las-amas-de-casa-jubiladas/>

Sindicato de trabajadoras del hogar y los cuidados [SINTRAHOCU] (2020a). Comunicado del Sindicato de trabajadoras del hogar y los cuidados (SINTRAHOCU) a la Ministra de Trabajo y el Ministerio de Seguridad Social con relación a la exclusión de las Trabajadoras del Hogar y los Cuidados de las prestaciones económicas y sociales frente a la COVID-19. <https://sintrahocu.org/comunicado-covid19/>

SINTRAHOCU [@sintrahocu] (16 de octubre de 2020b). El Sindicato de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados (SINTRAHOCU) nace de la reflexión colectiva y la necesidad de un [Tuit]. *Twitter*. <https://twitter.com/sintrahocu/status/1317001629279899648?t=wWr19xHWCmC2ngl08P3qkA&s=19>

SINTRAHOCU [@sintrahocu] (16 de octubre de 2020c). La condición de mujer migrante es una vulnerabilidad permitida por

la Ley de Extranjería. Como trabajadoras hacemos jornadas laborales excesivas [Tuit]. *Twitter*. <https://twitter.com/sintrahocu/status/1317001652306649090?s=19>

Sindicato de trabajadoras del hogar y los cuidados [SINTRAHOCU] (1 de mayo de 2021). Comunicado del Sindicato de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados (SINTRAHOCU) en este 1 de mayo, día internacional del trabajo. <https://sintrahocu.org/comunicado-1-de-mayo-2021/>

Vega Solís, Cristina y Gil Araujo, Sandra (2003). Introducción. *Contrageografías: circuitos alternativos para una ciudadanía global*. En Saskia Sassen, *Contrageografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos* (pp. 13-25). Madrid: Traficante de Sueños.

Zibecchi, Carla (2020). Cuidar a los chicos del barrio: trabajo comunitario de las cuidadoras, expectativas y horizontes de politización en contextos de pandemia. En Norma Sanchís (comp.) (2020), *El cuidado comunitario en tiempos de pandemia... y más allá* (pp. 44-62). Buenos Aires: Asociación Lola Mora.



## Sobre resiliencia y flexibilidad

### Las alianzas del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima (2015-2021)

*Cecilia Isaí Silva Zárate*

En el 2018, los sindicatos de trabajadoras del hogar peruanos lograron la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por parte del Congreso y, en el 2020, la promulgación de la Ley n.º 31.047. Estos cambios legislativos marcan una paradoja en la historia del sindicalismo peruano. En primer lugar, el trabajo doméstico presenta desafíos importantes para la acción colectiva, y en segundo lugar, se desarrollan en un contexto de debilitamiento sindical en Perú. En este escenario, cobra relevancia el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL), sindicato que agrupa a las trabajadoras de la región con mayor proporción de trabajadoras del hogar en el país. El presente capítulo desarrolla el planteamiento y los hallazgos de una investigación centrada en el estudio de las alianzas del SINTTRAHOL en relación a los cambios en la legislación laboral de las trabajadoras del hogar en el Perú durante el período 2015-2021.

Ambos hitos normativos son logros importantes para el sector del trabajo del hogar dados los obstáculos para la sindicalización

que supone esta labor, la particularidad de sus sindicatos en comparación con los sindicatos tradicionales y su ubicación en un contexto político adverso. El Convenio 189 representa un avance importante al ser la primera normativa internacional que regula las relaciones y condiciones laborales del trabajo del hogar remunerado. Su relevancia radica en dos aspectos. Por un lado, fortalece la defensa de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar al proporcionar un marco legal pionero en este sector. Por otro lado, evidencia una relación dinámica entre la organización de trabajadoras del hogar en torno a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las organizaciones a nivel local (Fish y Shumpert, 2017). El Convenio 189 ha fortalecido y legitimado el movimiento nacional y transnacional de trabajadoras del hogar, y ha permitido que la migración y la economía informal se integren en la discusión sobre el trabajo del hogar.

Por su parte, la Ley n.º 31.047 contiene aspectos anteriormente no reconocidos por el Estado, como la prohibición de descuentos a la remuneración por conceptos de alojamiento, alimentación, uniformes, equipos de protección, herramientas para la actividad de trabajo e implementos de bioseguridad que se requieren para la protección personal; el derecho a dos gratificaciones legales, cada una equivalente a una remuneración mensual; el derecho a un descanso vacacional de treinta días; y la obligatoriedad de la afiliación de la trabajadora en el Seguro Social de Salud (EsSalud) (El Peruano, 2020).

Estos cambios en la legislación representan un caso exitoso para el sindicalismo peruano. En un contexto de debilitamiento sindical, es poco común que los sindicatos logren cambios tan significativos en la legislación laboral. Además, en relación a la producción académica, se observa una notable falta de estudios centrados en Perú que analicen a los sindicatos de trabajadoras del hogar. A nivel global, las alianzas entre los sindicatos de trabajadoras del hogar y diversas organizaciones, así como las tensiones y paradojas que surgen de ellas y su impacto en los resultados

obtenidos, no han sido objeto de un análisis exhaustivo y la atención que merecen.

### **¿Por qué estudiar las alianzas de los sindicatos de trabajadoras del hogar?**

El concepto ampliado del trabajo de De la Garza (2009) puede ser un punto de partida para reflexionar sobre la importancia de estudiar los sindicatos de trabajadoras del hogar. Este término contrastó la tesis de que la presencia de trabajos no clásicos impide la conformación de identidades y la acción colectiva en el espacio laboral. Los trabajos que acoge este se caracterizan por traslapes entre la etapa de producción y consumo, la intervención de distintos actores durante la actividad laboral, las labores no dependientes de un espacio determinado, la presencia de normas no escritas que regulan la relación laboral, el entrecruce con las actividades de reproducción social, entre otros. El trabajo del hogar remunerado puede enmarcarse en la propuesta del trabajo ampliado, encontrándonos frente a una labor que ha sido realizada por mujeres históricamente, cuyas actividades no siempre implican la producción de objetos materiales y en donde el plano emocional ocupa un lugar importante dada la relación entre la trabajadora y los empleadores.

A partir del carácter atípico del trabajo del hogar y las condiciones de precariedad en que se desarrolla en el Perú, es posible preguntarnos cómo se desarrolla la acción colectiva en este sector. Remitiéndonos al contexto sindical peruano, las reformas económicas neoliberales y las políticas antisindicales insertadas a fines siglo XX dieron pie a un período de debilitamiento sindical en el país, en donde disminuyó la tasa de afiliación sindical y la incidencia de los sindicatos en la defensa de los derechos laborales, entre otros (Manky, 2011). Respecto a la organización del trabajo en el sector, Hobden (2015) presenta un conjunto de dificultades propias

de esta actividad laboral. En el ámbito social-legal, encontramos que no hay una concepción totalmente consolidada del trabajo del hogar como un trabajo “real”; de ahí que en el Perú este haya sido reconocido como labor en el presente siglo con la ley n.º 27.986 en el 2003. A nivel logístico, el carácter descentralizado de la labor, sus horarios limitados para mantener reuniones, su ejercicio en la modalidad cama adentro (*live in*) y el hecho de que la mayoría de trabajadoras realiza una doble jornada de trabajo (trabajo remunerado para empleadores y trabajo no remunerado para sus familias) obstaculizan la organización colectiva. Otro conjunto de dificultades se vinculan a la tradición sindical: la percepción de las mujeres como un grupo complicado de organizar sindicalmente y la existencia de prácticas misóginas al interior de distintas organizaciones sindicales supone un impedimento para una efectiva sindicalización en este sector (Ledwith, 2018).

A pesar de los obstáculos presentados, las trabajadoras del hogar han conseguido organizarse sindicalmente e innovar en estrategias a nivel internacional y nacional. Podemos encontrar diversos estudios que analizan casos de organización colectiva en este rubro, tales como los de Bastidas (2012), Blofield y Jokela (2018), Goldsmith (2013), Marsh (2021), Pérez (2015), Rojas y Contreras (2018), entre otros. En las últimas dos décadas, los sindicatos de trabajadoras del hogar han alcanzado resultados positivos a nivel normativo (Blofield y Jokela, 2018; Goldsmith, 2013; Marsh, 2021; Pérez, 2015). Como se mencionó anteriormente, se destacan en este sentido la adopción Convenio 189 de la OIT (2011), para lo cual las trabajadoras del hogar construyeron coaliciones amplias que traspasaron fronteras y visibilizaron sus condiciones (Goldsmith, 2013), y la promulgación de la Ley de trabajadoras del hogar n.º 31.047 (2020). De esta forma, nos encontramos ante un tipo de organizaciones sindicales de un sector que, a pesar de enfrentar obstáculos considerables para la organización colectiva y surgir en un contexto de debilitamiento sindical, han perdurado a lo

largo del tiempo, han superado marcos institucionales adversos y han logrado resultados positivos.

Una línea teórica que dialoga con los resultados obtenidos por los sindicatos de trabajadoras del hogar es la revitalización sindical (Frege y Kelly, 2004; Lévesque y Murray, 2006; Senén y Haidar, 2009; Varela, 2016). Ante el debilitamiento global de los sindicatos como organizaciones representativas y protectoras de la clase trabajadora a nivel global y contrariamente a la hipótesis que sostiene un debilitamiento definitivo del sindicalismo, se propone que los sindicatos no han permanecido pasivos, sino que han respondido con nuevas estrategias y han buscado fortalecer sus organizaciones en medio de un marco institucional desfavorable (Senén y Haidar, 2009). La revitalización sindical identifica distintas estrategias priorizadas por los sindicatos, siendo la construcción de alianzas con diversos actores en diferentes niveles una de las más importantes. De esta forma, es posible mirar las instituciones no solo como obstáculos sino como impulsoras de estrategias (Saravia, 2015).

A partir los obstáculos que enfrentan las trabajadoras del hogar para sindicalizarse, los cambios obtenidos en la legislación laboral peruana y los planteamientos de la revitalización sindical como línea teórica, se define la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se desarrollaron las alianzas del alianzas del SINTTRAHOL durante el período 2015-2021?

## **El objeto de estudio: SINTTRAHOL**

Se propone como objeto de estudio el SINTTRAHOL. Antes de describir la organización, es necesario señalar algunos puntos importantes sobre el trabajo del hogar en el Perú. El trabajo del hogar es definido por el Convenio 189 (OIT) como aquel realizado en uno o más hogares por el trabajador, quien puede ser toda persona que realiza un trabajo doméstico de forma no ocasional o esporádica

en el marco de una relación de trabajo. Esta labor integra el servicio y conservación del hogar a través de labores tales como la cocina, lavado, aseo, asistencia, cuidado de personas y otras propias de la conservación de una residencia o casa (Bastidas, 2012). Entre la data estadística del trabajo del hogar en el Perú, encontramos que el 54 % de trabajadoras se encuentra en Lima, el 98 % es mujer, el 43 % de ellas son madres solteras y el 54% solo tiene primaria o secundaria completa (Defensoría del Pueblo, 2016; Garavito, 2015; Pérez y Llanos, 2015; Valdez, 2014).

En el Perú, el trabajo del hogar se ejerce en condiciones de precariedad y, a pesar de contar con un marco normativo, en él puede observarse la continuidad de relaciones descritas por Valdez (2014) como pseudoserviles, así como también la exposición de las trabajadoras a violencia verbal, física y sexual por parte de los empleadores (Garavito, 2015). La data disponible (a la fecha en que se escribe este texto) sobre el estado de las condiciones laborales en este rubro indica que el 92,4 % de trabajadoras laboran en condiciones de informalidad, el 98 % no cuentan con un contrato, el 88 % no están afiliadas al sistema de pensiones, el 49 % puede ser despedida arbitrariamente y el 96 % no tiene vacaciones ni CTS. En promedio, trabajan 45 horas a la semana y perciben una remuneración de S/452 mensuales (Bastidas, 2012; Garavito, 2015; Pérez y Llanos, 2015).

SINTTRAHOL es un sindicato afiliado a la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y cuya fundación data del 8 de marzo del 2009. El origen del sindicato se remonta al Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar (CCTH), centro que estuvo activo a finales de la década de 1990 e impulsó la primera ley del trabajo del hogar en Perú: la Ley n.º 27.986 (2003). A partir de esta organización, se creó el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú (SINTRAHOGARP) en el 2006, el primer sindicato del sector. Sin embargo, a raíz de desacuerdos respecto al liderazgo, la estrategia para elevar demandas, entre otros, un grupo de dirigentas de SINTRAHOGARP dejó de integrar el sindicato. En un

inicio, las trabajadoras culminaron su afiliación sin el objetivo explícito de conformar un nuevo sindicato, manteniéndose afiliadas a la CGTP. Más adelante, ante la recepción de denuncias de trabajadoras no afiliadas, tomaron la decisión de fundar SINTTRAHOL en el 2009. La organización sostiene como principales objetivos la lucha, defensa y difusión de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar para erradicar la discriminación, explotación y violencia hacia su sector, compuesto en su gran mayoría por mujeres. Sobre su junta directiva al año 2022, año en que se realizó la investigación, la Secretaría General estaba a cargo de Carmen Almeida; la Secretaría de Economía, de Marcolina Infantes; la Secretaría de Organización, de María Salazar; y la Secretaría General Adjunta, de Obdulia Guevara. Asimismo, el sindicato tiene más de cuatrocientas afiliadas, de las cuales dieciséis fueron cotizantes durante el período de pandemia (2020-2021)<sup>1</sup>.

La elección de SINTTRAHOL como caso a investigar responde a distintos factores: el hecho de que agrupa a trabajadoras del hogar de la Región de Lima, región con mayor proporción de trabajadoras del hogar; su estrecho vínculo con diversas organizaciones sociales; y el haber alcanzado cambios positivos en la legislación laboral del trabajo del hogar en el país.

## **La literatura sobre sindicatos de trabajadoras del hogar**

La literatura sobre sindicatos de trabajadoras del hogar puede ser agrupada en cuatro categorías: estudios con un enfoque general de los sindicatos de trabajadoras del hogar, estudios sobre las estrategias de dichas organizaciones, estudios en el marco de cambios en la legislación laboral y estudios sobre sindicatos de trabajadoras del hogar en Perú.

<sup>1</sup> Información facilitada por la secretaria general de SINTTRAHOL, Carmen Almeida

### ***Un enfoque general de los sindicatos de trabajadoras del hogar***

El primer conjunto de textos tiene una aproximación amplia y global a los sindicatos de trabajadoras del hogar. Encontramos estudios que plantean una reconstrucción histórica de la evolución de los sindicatos de trabajadoras del hogar a nivel global (Boris y Fish, 2014; Schwartz, 2014) y nacional, como bien se puede observar en los casos de México (Goldsmith, 1992) y Gran Bretaña e Irlanda (Fish, 2017). También hallamos publicaciones que debaten sobre las posibilidades y obstáculos para la organización de las trabajadoras del hogar (Álvarez, García y Roco, 2014; Bonner, 2010; Boris y Nadasen, 2008; Hobden, 2015; Ledwith, 2018). Como obstáculos, se señalan la organización del trabajo del hogar, las condiciones laborales en el sector y las dificultades vinculadas a una tradición sindical predominantemente masculina (Hobden, 2015; Ledwith, 2018). Otro factor relevante que enfrentan las trabajadoras para organizarse sindicalmente es la condición migratoria (Jiang y Korczynski, 2016).

De la misma forma, el contexto político y legal plantea desafíos para la organización colectiva de las trabajadoras del hogar. Al respecto, hay estudios que cuestionan los imaginarios que presentan a las trabajadoras del hogar como un sector inorganizable y, en cambio, proponen reconocer su agencia sin dejar de analizar sus limitaciones (Boris y Nadasen, 2008). Esto da pie a estudios sobre los modelos de organización de las trabajadoras del hogar a nivel global y nacional, el vínculo de estos con determinados tipos de estrategias (Bonner, 2010) y las perspectivas que tienen las trabajadoras sobre el fortalecimiento de su organización (Álvarez, García y Roco, 2014). A partir de estos estudios, se da cuenta de la necesidad de que haya más iniciativas académicas para reconstruir la historia de los sindicatos de trabajadoras del hogar a partir, no únicamente de documentos oficiales, sino también de la memoria de las mismas actoras. Asimismo, si bien desde la primera década del siglo XXI encontramos literatura que resalta la capacidad



organizativa de las trabajadoras, autores como Ledwith (2018) y Hobden (2015) mantienen el cuestionamiento sobre el alcance de su organización sindical, aludiendo al contexto político desfavorable y las particularidades de esta labor. Esto muestra la relevancia de investigar los resultados obtenidos por las trabajadoras del hogar en relación a dichos obstáculos.

### ***Estrategia sindical***

El segundo grupo de literatura contiene estudios sobre las estrategias de los sindicatos de trabajadoras del hogar. Estos han sido subdivididos entre aquellos que analizan el discurso sindical y los que, aunque en menor proporción, abordan las estrategias en relación al vínculo laboral, el liderazgo, la lógica espacial y las herramientas que brindan estas organizaciones a sus afiliadas.

El discurso ha recibido especial atención en las investigaciones sobre estrategia sindical de las trabajadoras del hogar (Bernardino-Costa, 2011, 2014; Gonçalves, 2010; Devika, Nisha y Rajasree, 2011; Moghe, 2013; Schwenken, 2002, 2005). Se ha estudiado las consecuencias del discurso; la articulación de la clase, raza y género en el mismo; los discursos que se sirven de una perspectiva decolonial; y la comparación de discursos. En relación a las consecuencias del discurso (Bernardino-Costa, 2014; Gonçalves, 2010; Moghe, 2013), se analizan las estrategias usadas durante dicho proceso y sus resultados, como pueden ser una mayor concientización en las trabajadoras y la sociedad, y la posibilidad de acoger demandas que trascienden lo laboral como la seguridad alimentaria y el acceso al agua (Gonçalves, 2010). Dependiendo del tipo de discurso, este puede ser aprovechado por los sindicatos para construir ciudadanía, elevar demandas políticas, construir una agenda pública y articular con otras organizaciones (Bernardino-Costa, 2014).

La literatura centrada en la articulación género-raza-clase y la perspectiva decolonial en el discurso de los sindicatos de trabajadoras del hogar tiene una presencia importante en Brasil y

comprende el trabajo de Gonçalves (2010) y Bernardino-Costa (2011, 2014). Se argumenta que el discurso de trabajadoras del hogar en Brasil es decolonial porque entiende su condición a partir de la clase, género y raza, y se sirve de su lucha política para decolonizar las jerarquías sociales, políticas y económicas (Bernardino-Costa, 2011). El aporte de estos estudios es mostrar que la historia de la organización sindical de las trabajadoras del hogar no puede reducirse a la lucha por la mejora de sus derechos laborales, sino que involucra la producción e intercambio de conocimiento desde sus propios contextos (Bernardino-Costa, 2011; Gonçalves 2010).

Una apuesta interesante en el estudio del discurso de los sindicatos de trabajadoras del hogar es la de Schwenken (2002, 2005), quien propone una perspectiva comparativa. Haciendo uso del *framing* como perspectiva teórica, contrasta el discurso de derechos, el discurso de esclavitud doméstica y el discurso que presenta a las trabajadoras como víctimas. Frente al discurso de “victimización” de las trabajadoras, el discurso de derechos permite la transición de las trabajadoras de una posición invisible a una en donde son sujetos con autoconsciencia y participantes de un proceso de empoderamiento (Schwenken, 2002). Más adelante, al comparar el uso de este discurso con el de esclavitud doméstica, da cuenta de los límites del uso de un discurso “resonante”, como lo es el de derechos, por parte de los sindicatos de trabajadoras del hogar. De esta forma, se pone en evidencia que los sindicatos de este sector no siempre priorizan el de derechos, sino que, en ocasiones, optan por sostener discursos menos “resonantes” pero más estratégicamente apropiados al contexto político y al fortalecimiento de la dimensión identitaria de las afiliadas (Schwenken, 2005).

Por otra parte, se encuentran estudios que abordan la estrategia sindical desde otras dimensiones como la relación con los empleadores, el liderazgo, el espacio y las herramientas que brinda la organización a las trabajadoras (Agarwala y Saha, 2018; England, 2017; Ogaya, 2004; Rojas y Contreras, 2018). Sobre la relación empleador-trabajadora, se halla que, dado el carácter individual y

directo de la relación, los sindicatos han adoptado estrategias para empoderar a sus afiliadas y así estas puedan confrontar el control cotidiano de sus empleadores (Agarwala y Saha, 2018). Ejemplo de ello es el caso mexicano, en donde los mecanismos de resistencia de las trabajadoras en casas de sus empleadores se relacionan a actividades impulsadas por los sindicatos (Rojas y Contreras, 2018). Sin embargo, ello está sujeto al contexto. En países donde la relación laboral no es reconocida por la ley, las trabajadoras optan por dirigir sus demandas al Estado (Agarwala y Saha, 2018).

En cuanto al rol del espacio en las estrategias de los sindicatos, la lógica espacial ha sido clave para que las trabajadoras del hogar se constituyan como movimiento social. El éxito de sus campañas devela estrategias desplegadas en diferentes locaciones (England, 2017).

Adicionalmente, el estudio de las actividades de los sindicatos da cuenta de la formación de nuevas subjetividades en las trabajadoras, las cuales refieren a la defensa de sus derechos laborales y la aspiración por la movilidad social (Ogaya, 2004).

En este tipo de literatura encontramos una predominancia de estudios sobre los discursos que contrasta con el grupo minoritario de textos que tratan otros aspectos de la estrategia sindical. Esto subraya la importancia de enfocar nuestra atención en la construcción de alianzas por parte de los sindicatos de trabajadoras del hogar.

### ***Incidencia en la legislación laboral***

Los estudios enmarcados en los cambios de la legislación laboral guardan una relación estrecha con el objetivo de la investigación desarrollado. Se observan dos miradas sobre estos procesos. La primera corresponde a investigaciones de carácter global enfocadas en la campaña para la adopción del Convenio 189 de la OIT (Goldsmith, 2013; Pape, 2015). Las autoras de dichos estudios guardan cercanía con este proceso. Goldsmith realizó trabajo

etnográfico y Pape se desempeñó como coordinadora internacional en las negociaciones para el Convenio, siendo el argumento de ambos estudios que la organización de las trabajadoras del hogar, su participación directa en las Conferencias Internacionales del Trabajo y las alianzas que mantuvieron con diversos actores fueron factores determinantes para la suscripción del Convenio.

Los trabajos de Álvarez y Beccaria (2013), Blofield y Jokela (2018), y Marsh (2021) representan una segunda mirada sobre el tema. Sus estudios se centran en contextos nacionales y regionales, dando cuenta de los obstáculos para que los sindicatos obtengan resultados favorables en el marco legal. De las tres investigaciones, la de Blofield y Jokela (2018) tiene un diagnóstico más matizado. Así como reconoce que el Convenio 189 es evidencia de la capacidad para organizarse y establecer alianzas por parte de los sindicatos de trabajadoras del hogar, indica que históricamente el contexto político ha supuesto trabas para la actividad sindical y que ello condiciona los avances en materia legal. Álvarez y Beccaria (2013) y Marsh (2021), por su parte, presentan un escenario desfavorable para el movimiento sindical. Ahora bien, la explicación de Álvarez y Beccaria (2013) sobre por qué no hay suficientes avances en el marco se limita a aspectos internos del movimiento de trabajadoras del hogar, siendo necesario preguntarnos por la relación entre dichos factores con el contexto político y no concebirlos como aislados. Un texto que sigue esa línea es el estudio de Marsh (2021), quien plantea un escenario en donde las “limitaciones” a nivel de presupuesto público y la desvalorización del trabajo del hogar sostienen los discursos de oposición de los funcionarios públicos y que, ante ello, las trabajadoras deben seleccionar estratégicamente qué demandas impulsar y cuáles no de acuerdo al contexto. De esta forma, el estudio analiza la relación entre la estructura de oportunidad política (EOP) y la estrategia sindical de las trabajadoras a propósito de que los cambios en la legislación de Illinois están totalmente acordes a las demandas del sector. Al respecto, advierte sobre los discursos externos de la oposición y las debilidades en la

capacidad organizativa del movimiento sindical, y remarca la importancia de que este defina estratégicamente sus demandas.

De este conjunto de estudios, observamos un reconocimiento significativo de la EOP (Blofield y Jokela, 2018; Marsh, 2021). El contexto plantea obstáculos y posibilidades para los sindicatos de trabajadoras del hogar a través de aspectos como el estado del movimiento sindical nacional, el apoyo recibido por actores internacionales y la orientación política de los gobiernos de turno. Sin embargo, no hay un consenso sobre los alcances de los sindicatos. Si bien hay estudios que resaltan la agencia de las trabajadoras, los hay también aquellos que tratan las debilidades del movimiento sindical en relación al contexto político, y un estudio específico se ha centrado en las debilidades internas del movimiento (Álvarez y Beccaria, 2013).

### ***Sindicatos de trabajadoras del hogar en el Perú***

La investigación sobre sindicatos de trabajadoras del hogar en el Perú es escasa (Blofield y Jokela, 2018; Calderón, 2019; Matute, 2019; Pérez, 2015). La literatura enfocada en este tipo de organizaciones data de la última década y en ningún caso tiene como principal objeto de estudio a los sindicatos. Una primera línea de investigación corresponde a los estudios comparativos en Latinoamérica. Aquí encontramos el trabajo de Pérez (2015) y Blofield y Jokela (2018), quienes coinciden en que el estado actual del trabajo del hogar en Perú depara una amplia lucha a las trabajadoras del hogar. Esto no solo respondería únicamente a los obstáculos que plantean las condiciones del trabajo del hogar para la actividad sindical, sino también al mismo contexto político. Por ejemplo, la dinámica de discusión en el Congreso peruano carece de impulsos y no es continua, lo cual dista del caso chileno en donde hay un proceso coordinado entre cámaras y se ratificó el Convenio 189 antes que en Perú (Pérez, 2015). El segundo grupo de investigaciones incluye el trabajo de Matute (2019) y Calderón (2019), quienes se

centran en el contexto peruano. Sin embargo, las autoras tienen aproximaciones diferentes al sector. Matute (2019) plantea que la falta de coordinación, la insuficiencia de capacidades estatales, el frecuente cambio de funcionarios y la desvalorización del trabajo del hogar explican la ausencia de una agenda sólida para la formulación de políticas públicas respecto al trabajo del hogar. En cambio, Calderón (2019) identifica tres tipos de estrategias de resistencia por parte de las trabajadoras del hogar: estrategia de escape, de supervivencia y de resistencia activa. De estas, solo la tercera es atribuida a iniciativas de organización colectiva (centros para trabajadoras del hogar y sindicatos). Que solo una de las estrategias que trata la autora se enmarque en la actividad sindical guarda relación con la evaluación que tiene sobre la incidencia de las trabajadoras del hogar: “Their resistance techniques serve survival purposes, but they are not very effective in enhancing their rights or granting them larger gains” [Sus técnicas de resistencia sirven a fines de sobrevivencia, pero no son muy eficaces para mejorar sus derechos o concederles mayores beneficios] (Calderon, 2019, p. 82). Esto es paradójico considerando los resultados obtenidos por las trabajadoras del hogar en el país, la ratificación del Convenio 189 (2018) y la promulgación de la ley n.º 31.047 (2020).

La literatura disponible sobre los sindicatos de trabajadoras del hogar en el Perú nos muestra un panorama en donde la producción académica que incluye en su análisis a estas organizaciones es escasa y los estudios que definen estas organizaciones como su principal objeto de estudio son casi inexistentes. Ante ello, es necesario ubicar a los sindicatos en el centro de la discusión sobre el trabajo del hogar en Perú. Esto especialmente teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el marco legal en los últimos cinco años.

## Marco teórico

En esta sección se presenta el marco teórico para analizar la construcción de alianzas de SINTTRAHOL en el período 2015-2021. En primer lugar, se abordan los aportes y limitaciones de los planteamientos sobre la *revitalización sindical*. A partir de ello, y en segundo lugar, se trata el marco de la *estructura de oportunidad política* en relación a la estrategia sindical. En tercer lugar, se presenta la dimensión de las alianzas para aproximarnos a la estrategia sindical de SINTTRAHOL en el período de estudio.

### *Revitalización sindical*

El proceso de reestructuración económica a finales del siglo XX dio inicio a un período de debilitamiento sindical a nivel global. Producto de ello, en el ámbito académico se generó la tesis que sostenía un debilitamiento definitivo del sindicalismo. La respuesta a dicha tesis se vio expresada en la propuesta de la revitalización sindical. Entre los primeros autores que desarrollaron este planteamiento se encuentran Frege y Kelly (2004). Ambos autores, antes de ahondar en el término de *revitalización sindical*, traen a colación la relevancia de los sindicatos y su estudio en el siglo XXI: “we argue that despite these shifts in the economy and in policies at both the global and national level, unions retain important functions for democracy as well as capitalist economies” [Sostenemos que, a pesar de estos cambios en la economía y en políticas tanto a nivel global como nacional, los sindicatos conservan funciones importantes para la democracia, así como para las economías capitalistas] (Frege y Kelly, 2004, p. 14). De esta forma, podemos atribuir distintas funciones a los sindicatos: generar resultados macroeconómicos; ocupar un rol democrático en el entorno de trabajo para superar el desequilibrio de poder entre el trabajador individual y los empleadores; representar intereses; desempeñar un rol político

al impulsar la participación en procesos democráticos; etc. (Frege y Kelly, 2004). En otras palabras, los sindicatos se han mantenido como actores clave tanto en el sistema de relaciones industriales como en la sociedad capitalista al ser parte integral de la sociedad civil.

Frege y Kelly definen la revitalización sindical como “(re)gaining power along the various dimensions that capture the main orientations or spheres of union activity” [(re)cobrar poder a lo largo de varias dimensiones que capturan las principales orientaciones o esferas de la actividad sindical] (Frege y Kelly, 2004, p. 20). Sobre dicha conceptualización precisan, además, que la revitalización viene a ser un proceso que puede tener distintas expresiones de acuerdo al contexto nacional y que puede ser entendida como un proceso inconcluso o en desarrollo. A la par, los autores sostienen que la revitalización sindical también puede concebirse como un resultado presente a lo largo de cuatro dimensiones: dimensión de afiliación, dimensión económica, dimensión política y dimensión institucional. La dimensión de afiliación está compuesta por tres factores: aumento de cantidad de miembros, aumento en la densidad de afiliación y cambio en la composición de afiliados. La dimensión económica incluye el poder de negociación, la capacidad para alcanzar mejoras salariales y de beneficios, y el impacto del trabajo en la distribución de la riqueza. La revitalización en la dimensión política implica que los sindicatos sean más eficaces para influir en la formulación de políticas. Por último, la dimensión institucional refiere a las estructuras organizativas y de gobierno del sindicato, presentándose la revitalización en esta dimensión cuando los sindicatos se adaptan a nuevos contextos y adquieren nuevas estrategias. Ahora bien, a pesar de que los autores enfatizan en estas cuatro dimensiones, no pretenden reducir la revitalización a ello, pues reconocen que los sindicatos poseen cierto marco de agencia para decidir si y dónde dirigir sus recursos y esfuerzos.



La última idea nos puede llevar a explorar otras concepciones de la revitalización sindical. Por ejemplo, Senén y Haidar identifican dos líneas argumentales sobre la revitalización sindical:

Para algunos se trataría de una estrategia organizativa basada en el fortalecimiento de la organización y la construcción de coaliciones con otras organizaciones de la sociedad civil; y para la literatura de estudios comparados se trataría de un conjunto de estrategias variables (2009, p. 10).

Al respecto, los autores asocian la primera definición a los estudios iniciales sobre la revitalización sindical, los cuales se basaban en las estrategias seguidas por los sindicatos en Gran Bretaña y Estados Unidos tales como la afiliación de nuevos miembros, estructuras sindicales horizontales y construcción de coaliciones, estrategias que integran un modelo que con dificultades puede aplicarse en otros países. Frente a ello, proponen comprender la revitalización como “un aumento del activismo sindical que se expresa a través de diferentes estrategias” (2009, p. 26).

Pese a los matices señalados, es el trabajo de Varela (2016) el que permite discutir de forma más amplia los estudios sobre revitalización sindical. A nivel general, el punto de partida de la autora es que la difusión de los estudios sobre revitalización sindical y su uso para criticar la tesis del fin del sindicalismo han tenido como efecto colateral que no haya suficiente discusión sobre las limitaciones de la misma revitalización sindical. De esta manera, plantea una crítica a los dos principales “modelos sindicales” de la revitalización sindical: la mirada estatalista y la que se basa en el sindicalismo de movimiento social. Al estudiar la revitalización desde la mirada estatalista, esta quedaba reducida a tres indicadores clásicos: negociación colectiva, densidad sindical y conflictividad laboral. Sin embargo, este no es el principal problema con esta concepción de la revitalización. El problema de fondo es que da pie a “la consideración de la institución sindical como una unidad homogénea cuya expresión sería la conducta de las ‘cúpulas’”

(2016, p. 15). En adición a ello, la autora entiende que pueden darse tres normalizaciones: la inevitabilidad de la precarización laboral, la tendencia a la transformación de los sindicatos en prestadores de servicios “para unos pocos” y que haya una burocracia que gestione estos últimos.

Por otra parte, el modelo de sindicalismo de movimiento social plantea que la revitalización sindical es un programa de recuperación de los sindicatos en un contexto de globalización neoliberal, acogiendo así diversas estrategias (modificaciones en concepción de la afiliación, inserción de la mirada internacional, alianzas con otras organizaciones, cuestionar la dimensión de territorialidad, etc.) y recuperando la pregunta sobre la autonomía de los sindicatos. Sin embargo, esta concepción resulta problemática, pues su desarrollo del rol del Estado en la estatización de organizaciones sindicales es insuficiente; asimismo, conlleva la pérdida de la centralidad de la clase, y su conceptualización de las alianzas da pie a que las organizaciones aliadas sean equiparadas con los sindicatos (Varela, 2016).

Entonces, tras dar cuenta de las limitaciones de la mirada institucional/estatalista y organizativa, se evidencia la importancia de insertar el plano político en el centro de la discusión sobre revitalización, específicamente dos de sus dimensiones: la ideológica y la que refiere a la *estructura de oportunidades políticas* (Varela, 2016). Esto permitirá analizar la revitalización sindical como una relación entre un determinado marco de oportunidades políticas y las estrategias políticas de aquellos que intervienen desde el movimiento sindical.

### ***Estructura de oportunidad política y estrategia sindical***

La estructura de oportunidad política (EOP) se enmarca en el modelo de proceso político, línea teórica que estudia las oportunidades y límites que plantea el contexto político para la acción colectiva por parte de los movimientos sociales (Bonamusa, 1994).

La definición de la EOP de la que se hará uso en el presente trabajo es la provista por Tarrow, quien la conceptualiza como la “apertura de determinadas dimensiones y/o la generación de algunas circunstancias a partir de las cuales el entorno político alienta o no la acción colectiva de ciertos grupos” (Tarrow, 1997, citado en Pontoni, 2011, p. 5). El uso de este marco nos permitirá conocer de forma amplia los costos y alternativas que ofreció el contexto político y social del período 2015-2021 a SINTTRAHOL, poniendo en evidencia su particularidad histórica. Ahora bien, un aspecto importante a considerar en la aplicación de la EOP es que los movimientos sociales adoptan decisiones dentro de un contexto político que los determina estructuralmente: “las relaciones de poder no constituyen una estructura inmutable de la vida política, sino que la estructura de oportunidad política es flexible y vulnerable en determinados momentos” (Bonamusa, 1994, p. 57). Al aplicar la EOP al caso de sindical, se identificarán las condiciones favorables o desfavorables.

Conceptualizar la EOP como aquel marco que incentiva o no la acción colectiva de los movimientos sociales y que no es inmutable guarda estrecha relación con la estrategia sindical. La estrategia sindical “remite a las prácticas (en tanto conocimiento) que despliegan los sindicatos para llevar a cabo sus objetivos de representación de los trabajadores que nuclea” (Pontoni, 2011, p. 6). Esto comprende “poseer las capacidades necesarias para poder desplegar sus recursos de poder a la hora de influir y/o presionar sobre los restantes actores de las relaciones laborales” (Pontoni, 2011, p. 6). Para que los sindicatos desplieguen determinada estrategia, es necesario, en primer lugar, que establezcan e identifiquen sus recursos de poder, y en segundo lugar, que desarrollen distintas capacidades para fortalecer dichos recursos. Robinson (2000) y Bensusán (2000) (citados en Pontoni, 2011) plantean cuatro recursos de poder: el poder asociativo, referido a la posibilidad de las personas para constituir sindicatos; el poder económico o material, que incluye los activos que la organización puede transformar

en dinero; la afiliación y las redes políticas; y la estructura institucional del sindicato. En esa línea, las capacidades a desarrollar son la capacidad de movilización; la capacidad de coordinación, la cual permite al sindicato impulsar acciones; la capacidad estratégica, que refiere a las herramientas de las que se sirve el sindicato para enfrentar determinada EOP; y la capacidad discursiva, que está presente en cómo el sindicato se comunica con su entorno.

La puesta en práctica de toda estrategia requiere que los sindicatos tomen en cuenta la EOP del contexto en que están insertos, sin perder de vista las instituciones o reglas que regulan el accionar de los actores en un determinado sistema de relaciones laborales (Pontoni, 2011). Por lo tanto, al enfrentarse a una estructura de oportunidades que puede resultar inestable, la capacidad estratégica de los sindicatos constituirá un recurso de poder importante que les permitiría adaptarse (Lévesque y Murray, 2004).

A partir de lo señalado, la conceptualización de la EOP y estrategia sindical desarrolladas, así como la forma en que se vinculan, serán útiles para conocer cómo las alianzas de SINTTRAHOL, en relación con la EOP del período 2015-2021, se desarrollaron en el marco de la ratificación del Convenio 189 y la promulgación de la Ley n.º 31.047.

### ***Alianzas en el sindicalismo***

Un término base para tratar las alianzas de SINTTRAHOL es el de las redes o *networks*. Al respecto, Diani y McAdam (2003) señalan lo siguiente:

Networks undoubtedly facilitate mechanisms like the mobilization and allocation of resources across an organizational field, the negotiation of agreed goals, the production and circulation of information, all activities which are also essential to any type of coalition, broadly defined; at the same time, however, they also may or may not—facilitate the circulation of meaning and

mutual recognition [Las redes indudablemente facilitan mecanismos como la movilización y asignación de recursos a través de un campo organizacional, la negociación de objetivos acordados, la producción y circulación de información, todas actividades que también son esenciales para cualquier tipo de coalición, definida en sentido amplio; al mismo tiempo, sin embargo, también pueden o no facilitar la circulación de significados y reconocimiento mutuo] (Diani y McAdam, 2003, p. 10).

Esta definición matizada permitirá pensar las relaciones que mantiene SINTTRAHOL con actores externos. Así, no se atribuye a las *networks* una connotación únicamente positiva, sino que será considerada en su amplitud, incluso en escenarios en donde puede representar obstáculos para la organización y las demandas colectivas del sindicato. Por otra parte, el planteamiento conceptual de los autores es de utilidad para la investigación porque permitirá ahondar en el trasfondo de las decisiones de SINTTRAHOL sobre el tipo de vínculo que establece con otros actores: “In all these cases, looking at networks may facilitate our understanding of the criteria, which guide organizations mobilizing in a movement in their choice of occasional and more permanent allies” [En todos estos casos, observar las redes puede facilitar nuestra comprensión de los criterios que guían a las organizaciones que se movilizan en su elección de aliados ocasionales y más permanentes] (Diani y McAdam, 2003, p. 11).

Partiendo de dicha definición de las *networks*, es posible abordar cómo serán estudiadas las alianzas de SINTTRAHOL con actores externos. Para ello, se tomará como base el estudio de Acciari (2021) sobre la construcción de alianzas en un conjunto de sindicatos de trabajadoras del hogar en Brasil. La autora plantea tres formas de construcción de alianzas, cada una determinada por el enmarcado del género, raza y clase que sostiene el sindicato: autonomía rígida, alianza crítica y sindicalismo integral. La construcción de alianzas del tipo de autonomía rígida refiere a la negativa del sindicato para construir alianzas y su decisión de mantener

su autonomía asumiendo el riesgo de aislarse, atenerse a recibir apoyo financiero limitado y ver reducida su capacidad para reclutar miembros y movilizar a las trabajadoras. Esta estrategia puede resultar de la comprensión de la opresión de las trabajadoras del hogar como basada principalmente en la clase. En cuanto al tipo de alianza crítica, “this consists in having a noninstitutionalized relationship with key stakeholders, forming occasional alliances but remaining distant and critical of these partners” [esta consiste en tener una relación no institucionalizada con actores claves, formando alianzas ocasionales, pero manteniéndose distante y crítico con estos aliados] (Acciari, 2021, p. 73). Los sindicatos que presentan este tipo de alianza, entonces, están más inclinados a integrar procesos institucionales haciendo uso de sus alianzas ocasionalmente para tener incidencia en procesos de toma de decisión (Acciari, 2021). Las alianzas del tipo de sindicalismo integral se pueden identificar cuando el sindicato, en su intento de ir más allá del espacio del trabajo, incluye más dimensiones aparte de la clase en su lectura política y construye alianzas amplias y diversas (Fairbrother, 2008; Holgate, 2015 y Lazar, 2017, citados en Acciari, 2021). Uno de los principales hallazgos a los que llega la autora en su estudio es que, dependiendo de la articulación del género, raza y clase que posea el sindicato en su estrategia, este contará con más recursos, visibilidad y miembros activos. Es decir que mientras los sindicatos sean más interseccionales en su discurso y práctica, podrán ser más exitosos. Este hallazgo nos permite identificar el vínculo entre la estrategia sindical y el discurso.

## **Metodología**

La investigación realizada consistió en un estudio de caso cualitativo. Nos enfocamos en el estudio de caso de SINTTRAHOL, pues buscamos entender el proceso que se desarrolla entre la construcción de alianzas como estrategia sindical y el reconocimiento por

parte del Estado al ratificar el Convenio 189 y promulgar la ley n.º 31.047. El tipo de lógica que se plantea es la inductiva: la información recogida en el trabajo de campo sirvió para comprender cómo esta representa las relaciones o dinámicas entre los actores. Asimismo, se busca explicar las alianzas de SINTTRAHOL que promueven cambios positivos en la legislación laboral de las trabajadoras del hogar en el Perú durante el período 2015-2021 como un proceso dinámico.

Los métodos empleados fueron la aplicación de entrevistas a profundidad a trabajadoras sindicalizadas, la revisión de material de trabajo del sindicato y la observación participante en actividades del mismo. Se llevaron a cabo entrevistas a siete trabajadoras del hogar sindicalizadas, seis de ellas integrantes de la junta directiva de SINTTRAHOL y la otra a la secretaria de la Federación Nacional Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú (FENTTRAHOP). Para el análisis de las entrevistas, estas fueron transcritas y se usó el *software* para datos cualitativos Atlas.ti.

## **Alianzas**

Las alianzas de SINTTRAHOL en el período 2015-2021 se enmarcan en las alianzas del tipo de sindicalismo integral presentado en el marco teórico y desarrollado por Acciari (2021). SINTTRAHOL buscó ir más allá de la dimensión laboral al establecer alianzas estratégicas del trabajo, incluyendo más dimensiones aparte de la clase en su lectura política y construyó alianzas con gran diversidad de actores como se evidencia en la siguiente cita. Tomando como base a Acciari (2021), este nivel de articulación permitió a SINTTRAHOL contar con más recursos y obtener resultados exitosos en el período 2015-2021. A continuación, se presentan los tipos de alianzas estratégicas de SINTTRAHOL y los conflictos desarrollados con otras organizaciones. Se han agrupado las alianzas de la siguiente forma: alianzas a nivel internacional, alianzas con la CGTP

y otros sindicatos, alianzas con funcionarios públicos y alianzas con organizaciones sociales, colectivos feministas e investigadores académicos.

Fuera del Congreso, mire nosotros hemos tenido bastante apoyo, tanto nacional como internacional, de diferentes organizaciones sociales feministas, colectivos de derechos Internacionales, también hemos tenido el apoyo de la FIT, la Federación de Trabajadoras del Hogar a nivel mundial, la CGTP, la CUT. Acá en Perú, Manuela Ramos Flora Tristán, los colectivos de violencia contra la mujer, siempre hemos recibido el respaldo de ellas, de esto no nos podemos quejar, siempre sostenían reuniones, siempre han estado en las marchas y siempre nos han apoyado. O han mandado cartas también incidiendo al Congreso, al presidente de la República, la PCMA, la Defensoría del Pueblo. Siempre hemos tenido el respaldo, no podemos quejarnos (Secretaria de Organización, comunicación personal).

## **Alianzas internacionales**

Las alianzas de SINTTRAHOL en el ámbito internacional fueron un marco importante para el desarrollo de sus campañas por la ratificación del Convenio 189 y la nueva ley. Los actores resaltantes en este tipo de alianza fueron la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH), la Confederación Sindical de Países Bajos (FNV) y la fundación política Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Estas alianzas destacaron por la cobertura y difusión internacional que dieron a las campañas del sector de trabajadoras del hogar en Perú, así como por el financiamiento a programas de fortalecimiento sindical y concientización para trabajadoras del hogar. La OIT sobresalió por su labor de incidencia a nivel político, en tanto se pronunciaron en favor de las demandas del sindicato. Las entrevistadas reconocen



el trabajo de Eduardo Rodríguez, especialista de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT para los países andinos, quien participó en reuniones y priorizó la agenda de trabajadoras del hogar en Perú.

OIT es una organización que representa mucho en el tema del Convenio. Creo que sí estamos bien representados, porque hemos tenido mucho apoyo de ellos en el tema de la ratificación. Es una organización que sí se preocupa por los trabajadores (Secretaría de Economía, comunicación personal).

### **Alianzas en el ámbito sindical: CGTP y otros sindicatos**

La relación de SINTTRAHOL con la Confederación General de Trabajadores de Perú (CGTP) se sustenta en su afiliación, desde su creación en el 2009, a dicha confederación. La alianza con esta organización resalta por las grandes diferencias que mantiene con SINTTRAHOL. La CGTP es una central sindical, predominantemente masculina y sus sectores laborales afiliados cuentan con derechos laborales que aún no se cumplen en el sector de trabajadoras del hogar. Al mismo tiempo, la CGTP se constituye como la principal alianza de SINTTRAHOL en el ámbito nacional, una alianza orientada a proveer de apoyo técnico y respaldo político al sindicato, que se ha caracterizado por una dinámica de tensiones, pero que ha perdurado a lo largo de los años. Durante la etapa de fundación de SINTTRAHOL, la iniciativa por parte de un grupo de entrevistadas de crear el sindicato no contó con el apoyo inmediato de la CGTP; por el contrario, la Confederación les recomendó aplazar la medida. Sin embargo, al final las trabajadoras procedieron a crearlo, afiliarlo a la CGTP y en adelante trabajaron sobre esa base.

Mire, cuando nos llaman los dirigentes de la CGTP y nos dicen eso, entonces, nosotros dijimos, de frente: sí, pero nosotros tenemos los casos laborales o ustedes los llevan. Y nos dijeron que no. Mire, y hay que decirlo, la CGTP, los mismos dirigentes nos dicen: “No, es que nosotros no conocemos el sector. No manejamos la ley. No sabemos cómo se llevan estos casos (¿eh? ¿qué dijimos?). En realidad, cada sector conoce o maneja su ley, maneja sus derechos, cómo se los defiende, pero no conocemos de todos. Entonces, nos dijimos: hacemos el sindicato. Y conversamos con una dirigente de la CGTP, y le dijimos: “mire, nosotros no hemos decidido hacer sesión ni nada que ver. Como secciones, no nada. Nosotros vamos a hacer un sindicato y lo hacemos (Secretaría de Defensa, comunicación personal).

En el período previo a la adopción del Convenio 189, la CGTP facilitó el contacto de una asesora legal a SINTTRAHOL para las coordinaciones y el llenado de formularios solicitados para el proceso de elaboración del Convenio 189. Este apoyo incluyó el facilitamiento de contactos de abogados que brindaron asesoramiento legal al sindicato en el llenado de los formularios solicitados para la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. La CGTP también asumió la cobertura posterior a la adopción del Convenio. Organizó conferencias de prensa en donde las dirigentes que asistieron a la Conferencia donde se adoptó el Convenio compartieron detalles del proceso y visibilizaron la importancia de la primera norma regulatoria para el sector. Más adelante, en nuestro período de estudio, la alianza con la CGTP se centró en el apoyo que brindó esta última para acceder a asesoramiento legal, en conectar a SINTTRAHOL con otros sindicatos y en dar cobertura a las movilizaciones.

Ahora bien, resalta la posición más autónoma que buscó establecer SINTTRAHOL respecto a la CGTP en los años 2015-2021, lo cual distó de su alianza en el período en que trabajaron para la adopción del Convenio (2009-2011). Una expresión de esta estrategia para reafirmar su autonomía fue el acercamiento a

organizaciones de distinto carácter, tales como colectivas feministas, ONG y otras organizaciones de base. La ganancia de autonomía de SINTTRAHOL respecto a la CGTP estuvo acompañada del desarrollo de tensiones entre ambas organizaciones. Las dirigentes criticaron el nivel de compromiso de los dirigentes de la CGTP al señalar que su trabajo a favor del sector de trabajo del hogar fue insuficiente y se requería que interioricen más las demandas de su sindicato. Observaron acciones específicas como la impuntualidad a reuniones de trabajo, la baja frecuencia de reuniones y la escasa difusión de la problemática de su sector. Asimismo, se señala que estas prácticas permanecen actualmente en la campaña de implementación de la ley n.º 31.0467. A partir de todo esto, entendemos que la concepción que posee SINTTRAHOL de su alianza con la CGTP es que debe ser una en donde se afirma su autonomía y que, al mismo tiempo, debe caracterizarse por un trabajo articulado y permanente a lo largo del tiempo.

SINTTRAHOL estableció alianzas estratégicas con otros sindicatos afiliados a la CGTP; estas alianzas estuvieron orientadas y delimitadas al apoyo recíproco en la firma de documentos claves para la campaña del sindicato y la asistencia a sus medidas de fuerzas. Entre los sindicatos con los que se formó alianzas más estrechas, se encuentran aquellos del sector farmacéutico y de la agroindustria, y el Sindicato de Trabajadores Obreros/as de Limpieza Pública de Lima (SITOBUR). Estos sindicatos apoyaron a SINTTRAHOL firmando documentos y cartas, a través de la suscripción de pronunciamientos y la participación en movilizaciones. Por su parte, SINTTRAHOL brindó el mismo tipo de apoyo a este conjunto de sindicatos. Sin embargo, a raíz de la pandemia, el nivel de apoyo disminuyó para los años 2020 y 2021.

### ***Alianzas con funcionarios públicos***

En el ámbito nacional, SINTTRAHOL tuvo como estrategia establecer alianzas con congresistas de bancadas que sostenían una

agenda laboral progresista con el objetivo de obtener votos favorables a la ratificación del convenio y el proyecto de nueva ley. Estas alianzas tienen como antecedente la iniciativa de SINTTRAHOL para articular con estos actores en los primeros años tras haberse adoptado el Convenio 189 (2011-2013). Estos primeros intentos del sindicato no fueron tan fructíferos, pues hubo pocas ventanas de oportunidad debido a la composición del Congreso. Sin embargo, vale la pena mencionar la alianza establecida con Yonhy Lescano en el 2013, alianza que tuvo como principal producto la presentación del primer proyecto de ley de esta campaña.

Desde esa etapa nosotros hemos empezado a trabajar también esta ley, que ahora está aprobada. Se trabajó y se presentó al compañero bueno, el señor Yonhy Lescano en esa etapa que la presentó en su gestión, él la presentó como congresista, pero no tuvo el apoyo ni el respaldo de su mismo partido ni tampoco de los demás partidos (Secretaría de Organización, comunicación personal).

A pesar de este avance, no es hasta el cambio de legislatura en el año 2016 que las alianzas con congresistas adquirieron relevancia como estrategia sindical. Desde el inicio de la nueva legislatura, las dirigentas, impulsadas por el liderazgo de Obdulia, llevaron a cabo una estrategia sindical proactiva e intensiva de cabildeo y presión política con los congresistas. Esto incluyó acciones como el visitar durante jornadas completas las oficinas de los congresistas, el envío de cartas a todos ellos y el constante seguimiento a las comunicaciones con los mismos. Nos encontramos, entonces, con una estrategia de construcción de alianzas que tuvo un carácter intensivo dada la inversión de tiempo y esfuerzo que demandó de las dirigentas.

Centrando nuestra atención en la Legislatura, en el período 2016-2019 los principales aliados de SINTTRAHOL pertenecían a la bancada de Frente Amplio, destacando las figuras de los entonces congresistas Indira Huilca, Tania Pariona, Marisa Glave y Marco Arana, en especial Huilca y Glave. Para este período, vale

mencionar que hubo un distanciamiento con Lescano, quien si bien mantuvo contacto con SINTTRAHOL hasta la fecha en que se realizaron parte de las entrevistas (mayo-junio 2022), tuvo menos incidencia que los demás congresistas. Para la legislatura del 2020, año en que se promulgó la Ley n.º 31.047, no resaltan alianzas notables con congresistas, salvo por el caso de Rocío Silva-Santisteban. En dicho año, SINTTRAHOL mantuvo su alianza con la ex-congresista Marisa Glave y su asesora, Mariela Belleza, a quienes se le atribuye un apoyo importante. La falta de más alianzas congresales en este período se explica por la pandemia, las barreras de la virtualidad y la reciente entrada de los congresistas a sus cargos en marzo del 2020.

Una estrategia notable de SINTTRAHOL fue su flexibilidad para articular con congresistas de bancadas de centro y centro-derecha, especialmente aquellos pertenecientes a la bancada fujimorista, cuyos integrantes en distintas ocasiones tuvieron un discurso no favorable a los derechos de las trabajadoras del hogar. Dos casos ejemplifican lo planteado. El primero es el de Leyla Chihuan, quien integró dos legislaturas (2011-2016 y 2016-2019). La relación con esta congresista estuvo acompañada de tensiones y negociaciones con el sindicato. En el 2016, Chihuan elaboró e impulsó un proyecto de ley para trabajadoras del hogar y se reunió con SINTTRAHOL y otras organizaciones de trabajadoras del hogar. Sin embargo, el contenido del proyecto de ley se definió sin participación de trabajadoras del hogar y se entabló contacto con ellas tras culminar su elaboración. Las dirigentas de SINTTRAHOL, conscientes de ello y con desconfianza hacia la congresista, mantuvieron reuniones y negociaciones con su equipo de trabajo. Este episodio tuvo como desenlace el abandono y no concreción del proyecto.

El segundo caso corresponde a las coaliciones temporales con congresistas fujimoristas que tuvieron como efecto inmediato la ratificación del Convenio 189 y la promulgación de la ley n.º 31.047. Por ejemplo, en el año de la ratificación del Convenio (2018), las congresistas de Frente Amplio advirtieron al sindicato sobre la

disposición de los congresistas fujimoristas, en especial Luz Salgado, de votar a favor de la ratificación. La disposición de esta bancada respondió a intereses particulares de la bancada fujimorista.

En ese tiempo, como estaban con roche, los de Fuerza Popular, que eran setenta y tantos; pero ya estamos a punto de sacar lo que decían sus cosas, Luz Salgado, Maritza Glave conversaba mucho con Luz Salgado. Y justo ahí en su comisión y ahí se ratificó el Convenio. En un pleno Mujer ahí estaba de fuerza popular la señora Luz Salgado, ella es la que habló todo. Pero ha sido una estrategia política porque, en realidad ella no quería, sino que por ganar esos puntazos que nos apoyaban pues, ha sido por eso (Secretaria de Economía, comunicación personal).

Un último actor relevante para lo tratado este segmento es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). El relacionamiento de SINTTRAHOL con el MTPE también tuvo un carácter pragmático: lo conciben como un actor con el que es fundamental articular siempre, y cuyo carácter de aliado no está consolidado, sino que, por el contrario, está supeditado a su voluntad política y la evolución del contexto político generalmente inestable. Esto se evidencia en las narraciones de las entrevistadas al señalar el carácter ambiguo de su relación con el MTPE, uno en donde no hubo un apoyo permanente y consistente al sindicato, es decir, no se impulsó lo suficiente la campaña por la nueva ley ni, más adelante, se implementaron medidas para una adecuada aplicación de la ley n.º 31.047.

### ***Alianzas con organizaciones de trabajadoras del hogar***

La estrategia flexible de SINTTRAHOL se extendió a las alianzas que mantuvo con otras organizaciones de trabajadoras del hogar; relaciones que se caracterizaron por conflictos producto de discrepancias importantes, y, al mismo, un trabajo articulado, disciplinado y orientado a la negociación. Las organizaciones participantes

de esta dinámica fueron la Federación Nacional Trabajadoras y Trabajadores del Hogar Perú (FENTAP), el Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar (CCTH), el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú (SINTRAHOGARP), la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar Remunerado del Perú (FENTRAHOGARP) y la Casa de Panchita-AGTR. SINTTRAHOL tuvo un mayor nivel de conflicto con FENTTRAHOP, FENTRAHOGARP y SINTRAHOGARP. Los conflictos respondieron a discrepancias en el diagnóstico sobre las principales problemáticas el trabajo del hogar. Por ejemplo, integrantes de SINTRAHOGARP sostenían que no era necesaria una nueva ley, que en lugar de ello debían realizarse modificaciones a la primera ley (Ley n.º 27.986). Otro de los conflictos fue los distintos estilos de liderazgo. Las dirigentas de SINTTRAHOL conciben que los liderazgos en FENTRAHOGARP y FENTTRAHOP son de tipo personalista, individualista y no confrontativo. Esto refiere a la prioridad que brindan a las relaciones públicas, asistencia a congresos y aparición en medios de comunicación. A pesar de esto, como se ha planteado, SINTTRAHOL mantuvo una disciplina de trabajo que impidió que los conflictos con otras organizaciones de trabajadoras del hogar obstaculicen los avances en la ratificación del Convenio y la promulgación de la ley n.º 31.047. En ese sentido, identificaron situaciones en donde ameritaba discutir y resaltar las discrepancia, y aquellas en donde era prioritario trabajar articuladamente.

## Conclusiones

A partir lo desarrollado, nos preguntamos: ¿en qué medida, las alianzas, como estrategia sindical, fueron determinantes para los resultados obtenidos por SINTTRAHOL en el período 2015-2021? La estrategia de SINTTRAHOL en el establecimiento de alianzas fue de carácter disciplinado y flexible, resultando sumamente determinantes para los cambios legislativos en la normativa del

su sector laboral. Fue disciplinado debido al carácter intensivo y proactivo de su estrategia para articular con funcionarios y gran diversidad de actores. De la misma forma, fue flexible dado que sostuvieron negociaciones con actores políticos con los que mantenían discrepancias importantes. Se argumenta que las alianzas con actores internacionales y estatales, así como la establecida con la CGTP fueron las más determinantes para los resultados del sindicato, mientras que las alianzas con otros sindicatos, ONG, organizaciones sociales y colectivas feministas, si bien contribuyeron a visibilizar sus demandas y posicionar la problemática del trabajo del hogar en la agenda pública, no fueron imprescindibles para los resultados alcanzados.

SINTTRAHOL estableció alianzas internacionales a fin de que la agenda internacional, específicamente desde la OIT, legitime sus demandas frente al Estado peruano. Además, su estrategia incluyó generar alianzas con congresistas de bancadas con una agenda laboral progresista a fin de obtener votos favorables a la ratificación del Convenio y al proyecto de nueva ley. Se observa una iniciativa y persistencia importantes de parte del sindicato para consolidar estas alianzas: iniciativa para elevar el proyecto de ley elaborado por su sindicato a Yonhy Lescano, visitas frecuentes a las oficinas de los congresistas, envío periódico de cartas, el cabildeo, etc.

Las alianzas y estrategias vinculadas a la CGTP estuvieron orientadas al respaldo técnico, asesoramiento legal y apoyo técnico a SINTTRAHOL en el período 2015-2021. Esta confederación se presenta como una de las principales aliadas del sindicato a nivel nacional, siendo la alianza más permanente desde su fundación, mas no ha estado exenta de conflictos. Respecto a las alianzas que no tuvieron el mismo nivel determinante para los resultados, las correspondientes a organizaciones sociales, investigadores académicos, ONG y colectivas feministas, tuvieron un carácter temporal y cobraron protagonismo en coyunturas específicas. Estas alianzas se consolidaron en la segunda mitad del período de estudio, teniendo, en varios casos, menos antigüedad que la relación con la CGTP y la OIT.



## Bibliografía

Acciari, Louisa (2021). Practicing Intersectionality: Brazilian Domestic Workers' Strategies of Building Alliances and Mobilizing Identity. *Latin American Research Review*, 56(1), 67-81. <https://www.cambridge.org/core/journals/latin-american-research-review/article/practicing-intersectionality-brazilian-domestic-workers-strategies-of-building-alliances-and-mobilizing-identity/0D0CF7A45B9E96BA6CDE148564ECDB0D>

Agarwala, Rina y Saha, Shiny (2018). The employment relationship and movement strategies among domestic workers in India. *Critical sociology*, 44(7-8), 1207-1223. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0896920518765925>

Álvarez, Angie; García, Oihane y Roco, Josefina (2014). Desde la invisibilidad y la precariedad: Nuevos horizontes para la colectividad de las trabajadoras de hogar. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria*, (55), 133-143. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4742469.pdf>

Álvarez, Mariana y Beccaria, Alejandra (2013). Las trabajadoras domésticas en la Argentina actual. Límites y avances en torno de su sindicalización [ponencia]. *X Jornadas de Sociología*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina. <https://cdsa.academica.org/000-038/617.pdf?view>

Bastidas, María (2012). *Protección social y trabajadoras del hogar en el Perú desde la visión de las protagonistas*. Lima: OIT. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2397.pdf>

Bernardino-Costa, Joaze (2011). Destabilizing the national hegemonic narrative: The decolonized thought of Brazil's domestic workers' unions. *Latin American Perspectives*, 38(5), 33-45. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0094582x11408558>

Bernardino-Costa, Joaze (2014). Intersectionality and female domestic workers' unions in Brazil. *Women's Studies International Forum*, 46, 72-80. Pέργamo. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2014.01.004>

Blofield, Merike y Jokela, Merita (2018). Paid domestic work and the struggles of care workers in Latin America. *Current Sociology*, 66(4), 531-546. <https://doi.org/10.1177/0011392118765259>

Bonamusa, Margarita (1994). Movimientos sociales: organización y estructura de oportunidad política. *Análisis Político*, (23), 54-67. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/anpol/article/view/75633>

Bonner, Christine (2010). Domestic workers around the world: Organising for empowerment. *Social Law Project Conference*, Ciudad del Cabo. <http://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Bonner-Organising-for-empowerment-2010.pdf>

Boris, Eileen y Fish, Jennifer (2014). Domestic Workers Go Global: The Birth of the International Domestic Workers Federation. *New Labor Forum*, 23(3), 76-81. <https://doi.org/10.1177/1095796014544508>

Boris, Eileen y Nadasen, Premilla (2008). Domestic workers organize! *WorkingUSA*, 11(4), 413-437. [https://brill.com/view/journals/wusa/11/4/article-p413\\_2.xml](https://brill.com/view/journals/wusa/11/4/article-p413_2.xml)

Calderon, Anna (2019). *Everyday Resistance of Domestic Workers in Lima, Peru* [tesis doctoral]. Concordia University, Canadá. <https://spectrum.library.concordia.ca/id/eprint/985258/>

Congreso de la República del Perú (1 de junio de 2011). Convenio 189. Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Lima. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/286084/Entrada\\_en\\_vigencia\\_del\\_Convenio\\_189\\_Trabajadores\\_del\\_Hogar.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/286084/Entrada_en_vigencia_del_Convenio_189_Trabajadores_del_Hogar.pdf)

Defensoría del Pueblo (2016). *Las trabajadoras del hogar en el Perú. Balance sobre el cumplimiento de las recomendaciones defensoriales*. Lima. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Informe-001-2016-DP-ADM--Las-trabajadoras-del-hogar-en-el-Peru.pdf>

De la Garza, Enrique (2009). Hacia un concepto ampliado del *trabajo*. En Julio César Neffa, Enrique De la Garza Toledo y Leticia Muñiz Terra (comps.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Buenos Aires: CLACSO/CAICYT. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20160216041739/07.pdf>

Devika, J., Nisha, Paulomi Rahman y Rajasree, A. K. (2011). “A Tacitful Union” Domestic Workers’ Unionism, Politics. *Indian Journal of Gender Studies*, 18(2), 185-215. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/097152151101800203>

Diani, Mario y McAdam, Doug (eds.) (2003). *Social movements and networks: Relational approaches to collective action*. Oxford: Oxford University Press. <https://academic.oup.com/book/3740>

El Peruano (2020) Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar N° 31047. Lima. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-las-trabajadoras-y-trabajadores-del-hogar-ley-n-31047-1889434-1/>

England, Kim (2017). Home, domestic work and the state: The spatial politics of domestic workers’ activism. *Critical Social Policy*, 37(3), 367-385. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0261018317695688>

Fish, Jennifer (2017). *Domestic Workers of the World Unite!: A Global Movement for Dignity and Human Rights*. New York: New York University Press. <https://doi.org/10.18574/9781479827442>

Fish, Jennifer y Shumpert, Moriah (2017). The Grassroots-Global Dialectic: International Policy as an Anchor for Domestic Worker Organizing. En Sonya Michel e Ito Peng (eds.), *Gender, Migration, and the Work of Care* (pp. 217-244). Londres: Palgrave Macmillan. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-55086-2\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-319-55086-2_10)

Frege, Carola y Kelly, John (eds.) (2004). *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford: Oxford University Press.

Garavito, Cecilia (2015). Evolución del mercado de trabajo doméstico en el Perú. Documento de trabajo n.º 407. PUCP. Lima. <http://departamento.pucp.edu.pe/economia/documento/evolucion-del-mercado-de-trabajo-domestico-remunerado-en-el-peru/>

Goldsmith, Mary (1992). Sindicato de trabajadoras domésticas en México. *Política y cultura*, (1), 75-90. <https://polcul.xoc.uam.mx/index.php/polcul/article/download/8/8>

Goldsmith, Mary (2013). Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar. *Revista de Estudios sociales*, (45), 233-246. <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.7440/res45.2013.20>

Gonçalves, Terezinha (2010). Crossroads of empowerment: The organisation of women domestic workers in Brazil. *IDS Bulletin*, 41(2), 62-69. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1759-5436.2010.00124.x>

Hobden, Claire (2015). Domestic workers organize—but can they bargain? Mapping collective bargaining and other forms of negotiation in the domestic work sector. OIT.

Jiang, Zhe y Korczynski, Marek (2016). When the “unorganizable” organize: The collective mobilization of migrant domestic

workers in London. *Human Relations*, 69(3), 813-838. <https://doi.org/10.1177/0018726715600229>

Ledwith, Sue (2018). *FOLLOW THE WOMEN: NEW FORMS OF ORGANISING?* Oxford.

Lévesque, Christian y Murray, Gregor (2006). How do unions renew? Paths to union renewal. *Labor Studies Journal*, 31(3), 1-13. <https://doi.org/10.1177/0160449X0603100301>

Manky, Omar (2011). El día después del tsunami. Notas para comprender a los sindicatos obreros peruanos en las últimas décadas del siglo XX. *Debates en sociología*, (36), 107-134. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/debatesensociologia/article/view/2172/2103>

Marsh, Courtney (2021). Dignifying and Protecting Domestic Work: Organizing in Illinois. *New Labor Forum*, 30(2), 90-99. <https://doi.org/10.1177/10957960211006706>

Matute, Micaela (2019). *Factores que determinan la puesta en agenda de una política pública desde el ejecutivo: el caso de las trabajadoras del hogar en el Perú durante el periodo 2011 al 2016* [tesis de grado]. Universidad Antonio Ruiz de Montoya, Lima, Perú. <https://repositorio.uarm.edu.pe/items/4ea7c6b2-becb-49b6-b7cc-2a646768471a>

Moghe, Kiran (2013). Organising domestic workers in Pune City. *Economic and Political Weekly*, 48(43), 63-68. <https://www.jstor.org/stable/23528841>

Ogaya, Chiho (2004). Filipino domestic workers and the creation of new subjectivities. *Asian and Pacific migration journal*, 13(3), 381-404. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/011719680401300305>

Pape, Karin (2016). ILO Convention C189—a good start for the protection of domestic workers: An insider's view. *Progress in*

*Development Studies*, 16(2), 189-202. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1464993415623151>

Pérez, Leda (2015). Trabajadoras domésticas remuneradas, avances en derechos laborales y en ciudadanía: Chile y el Perú en perspectiva comparada. *VIII Congreso Latinoamericano de Ciencia Política*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Pérez, Leda y Llanos, Pedro (2015). ¿Al fondo del escalafón?: un estado de la cuestión sobre el trabajo doméstico remunerado en el Perú. Working Papers 15-01, Centro de Investigación, Universidad del Pacífico, Lima. <https://ideas.repec.org/p/pai/wpaper/15-01.html>

Pontoni, Gabriela (2011). Estrategia sindical en los conflictos del transporte automotor de cargas (TAC). El caso “Camioneros” entre 2006-2009. *IX Jornadas de Sociología*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. <https://cdsa.aacademica.org/000-034/428.pdf>

Rojas, Georgina y Contreras, Nidia (2018). Resistencia activa de las trabajadoras del hogar en México: talleres, aprendizaje y empoderamiento. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 2(3). <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/346>

Saravia, Sergio (2015). “¡Ahora o nunca! #HuelgaEnRipley”: El caso del Sindicato Único de trabajadores del grupo Ripley S.A Perú [tesis de grado]. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7449>

Senén, Cecilia y Haidar, Julieta (2009). Los debates acerca de la “revitalización sindical” y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. *RELET-Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 14(22), 5-31. <http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/190>

Schwartz, Laura (2014). "What we think is needed is a union of domestics such as the miners have": The Domestic Workers' Union of Great Britain and Ireland 1908-14. *Twentieth Century British History*, 25(2), 173-198. <https://academic.oup.com/tcbh/article-abstract/25/2/173/1690223>

Schwenken, Helen (2002). RESPECT for all: The political self-organization of female migrant domestic workers in the European Union. *Refuge*, 21(3), 45-52. <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein:journals/rfgcjr21&div=30&id=&page=>

Schwenken, Helen (2005). "Domestic slavery" versus "workers rights": Political mobilizations of migrant domestic workers in the European Union. Working Papers 116, University of California, San Diego. <https://escholarship.org/content/qt5759t7fw/qt5759t7fw.pdf>

Valdez, Bettina (2014). *Empleadoras y trabajadoras del hogar cama adentro: un análisis de género del ejercicio de los derechos laborales en los sectores medios de lima metropolitana* [tesis de posgrado]. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5712>

Varela, Paula (ed.) (2016). *El gigante fragmentado: sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo*. Buenos Aires: Final abierto.





# Cuidado, precarización y eficacia de la norma

Entre el movimiento comunal en Colombia  
y la asociatividad de las trabajadoras  
del hogar y los cuidados en España

*Janeth Paola Cortés Piraquive y Saúl Figuera*

## **Introducción**

Un análisis sobre la economía del cuidado y la eficacia de los marcos normativos en el ámbito del trabajo asalariado parte por leer, desde una mirada interseccional, las diversas problemáticas que atraviesan las mujeres, dependiendo la clase, la raza y el contexto social, económico y cultural que las determina, así como el papel que han desempeñado las normas y políticas al estar sujetas al sistema capitalista y patriarcal imperante.

Un avance de ello se ha dado a través de la economía feminista que incorpora en el ámbito internacional nuevas normativas y debates que refieren a aspectos como la división sexual del trabajo, el modo de producción doméstico, la distribución de roles en el hogar, la brecha salarial, entre otros elementos. Así pues, se incrementan los análisis sobre el entrelazamiento entre lo productivo y lo reproductivo, abordando el papel que tiene el trabajo doméstico en el mantenimiento del sistema económico a través de la

ubicación de las mujeres en la periferia del mercado y el aumento de los márgenes de la feminización de la pobreza.

Ahora bien, en este ensayo se realizará un análisis de la eficacia normativa sobre la economía del cuidado y el movimiento feminista a través de dos casos. Por un lado, el movimiento comunal en Colombia, a partir de los procesos sociales desarrollados por la Junta de Acción Comunal del Barrio Restrepo en la ciudad de Bogotá, donde se tuvo la oportunidad de entrevistar a su presidenta. El trabajo de las Juntas de Acción Comunal resulta interesante en la medida que pone en debate la multiplicidad de roles asumidos por las mujeres en tanto madres cabezas de hogar, como madres comunitarias, como cuidadoras del medio ambiente y como educadoras populares y proveedoras de alimento en el territorio.

Por otro lado, las luchas de las trabajadoras del hogar en España, a través de la experiencia de la Asociación de Trabajadoras del hogar y los cuidados de Zaragoza, donde se entrevistó a una de las coordinadoras y fundadoras de la Asociación. El trabajo de esta Asociación es relevante pues es una colectiva creada por y para mujeres migrantes trabajadoras del hogar, con una experiencia de lucha de más de veinte años que ha permitido reivindicar, reconocer y apoyar el trabajo de las cuidadoras en España.

### **La economía del cuidado en el sistema capitalista: precarización y colonización desde una mirada feminista**

La economía feminista permite abordar el funcionamiento del sistema económico desde una perspectiva de género, evidenciando las inequidades, la desigual distribución de poder, haciendo énfasis en las contradicciones existentes entre producción y reproducción de la vida y apostando a la construcción de una propuesta sostenible de la vida que reconozca y reivindique el saber y la labor de las mujeres.

En este sentido, los debates surgidos desde la economía feminista refieren a distintos aspectos que retoman la división sexual del trabajo y con ello las brechas salariales, la economía del cuidado, la segregación y jerarquía en las empresas, la concentración de las mujeres en determinados sectores productivos, la precarización, la feminización de la pobreza, las dificultades de las mujeres para acceder a la seguridad social, entre otros aspectos.

De este modo, la desigualdad de género restringe la autonomía de las mujeres, el acceso y control a sus recursos e ingresos, su capacidad de decisión y participación, así como el control sobre su sexualidad. La dominación masculina enseña a las mujeres cómo usar su cuerpo en el orden físico y en el social. Esto es, su docilidad, su sumisión como una construcción social aceptada por la mayoría de la sociedad; allí, hay un consenso práctico que se convierte en sentido común (Bourdieu, 2000).

Para Bourdieu (2000), la dominación masculina y la sumisión femenina son fenómenos espontáneos e impetuosos estructurados sólidamente bajo el orden social imperante que divide al masculino como activo (dominación) y al femenino como pasivo (subordinación). Bourdieu señala que lo paradójico dentro de esta dominación es que la violencia simbólica resulta ser amortiguada, insensible e invisible para las víctimas, puesto que es sostenida por estructuras simbólicas de la comunicación y del conocimiento.

Dentro del universo masculino al cual se enfrentan las mujeres, se sobreentiende que ella es inferior y, por tanto, es dependiente del hombre, como una eterna niña (De Beauvoir, 1977). Así, se da una dominación masculina invisible a través de la división sexual del trabajo en la producción y la reproducción biológica y social que se convierte en un sentido común para la comunidad, y la sociedad en general (Bourdieu, 2000).

Particularmente, la economía del cuidado ha sido referida como el conjunto de actividades y prácticas que son necesarias para la supervivencia de las personas. Así pues, es entendida como

[e]l espacio donde la fuerza de trabajo es reproducida y mantenida, incluyendo todas aquellas actividades que involucran la atención de los miembros del hogar, la crianza de los niños, las tareas de cocina y limpieza, el mantenimiento general del hogar y el cuidado de los enfermos o discapacitados (Rodríguez, 2007, p. 230).

Ahora bien, cada época y contexto tiene determinada organización social del cuidado, es decir, una manera específica en que el Estado, el mercado y las familias producen, distribuyen y reconocen las acciones ligadas al cuidado; allí se definen redes de cuidado, es decir, formas específicas en que las personas dan y reciben cuidado, así como marcos institucionales y normativas que nominan y regulan la labor de cuidado.

De esta manera, se constituye un sistema de cuidados, entendido como

[e]l conjunto de políticas encaminadas a concretar una nueva organización social de los cuidados con la finalidad de cuidar, asistir y apoyar a las personas que lo requieren; así como reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados –que hoy realizan mayoritariamente las mujeres–. Dichas políticas han de implementarse con base en la articulación interinstitucional desde un enfoque centrado en las personas, donde el Estado sea el garante del acceso al derecho al cuidado, sobre la base de un modelo de corresponsabilidad social –con la sociedad civil, el sector empresarial y las familias– y de género (CEPAL y ONU Mujeres, 2022).

Ahora bien, el hogar se considera como un espacio social cargado de correlaciones de fuerza y de poder entre hombres y mujeres, el cual está cimentado a través de la fuerza de trabajo no remunerada de las mujeres; allí, el sistema capitalista se ha favorecido de los trabajos de los cuidados, utilizando la mano de obra no remunerada de las mujeres para la transformación de bienes y servicios en objetos de consumo. Así pues, se ha considerado que “el trabajo de cuidado no remunerado que se realiza dentro de los hogares (y que realizan mayoritariamente las mujeres) constituye un subsidio

a la tasa de ganancia y a la acumulación del capital” (Rodríguez, 2015, p. 40).

En este punto valdría la pena abordar el concepto de espacio social de Bourdieu, comprendido como

[u]n espacio (con muchas dimensiones) construido bajo la base de principios de diferenciación o de distribución constituidas por el conjunto de las propiedades activas dentro del universo social considerado, es decir, capaces de conferir a su detentador la fuerza, el poder de ese universo. Los agentes y los grupos de agentes son definidos de este modo por sus posiciones relativas en ese espacio (Bourdieu, 1989, p. 28).

Entonces, puede decirse que hombres y mujeres tienen posiciones diferenciadas en el espacio social de acuerdo con el capital que detentan y de sus *habitus*, lo que los y las dota de distintos niveles de poder y dominación. De este modo, esta diferenciación arbitraria en lo social y laboral se puede evidenciar a través de la división sexual del trabajo, la cual relega a la mujer al ámbito reproductivo y al hombre a lo productivo, dejando con ello una desigual distribución de los recursos y los tiempos, lo que conlleva entonces a una precarización del trabajo femenino, un aumento de la feminización de la pobreza y una anulación de la labor de las mujeres y su aporte en el ámbito productivo de la vida.

Todo ello es producto del orden patriarcal que se mantiene a través de las estructuras culturales, las instituciones y las normas, y que es naturalizado por la comunidad, al afirmarse que las mujeres tienen mayor capacidad para desarrollar labores relacionadas con el cuidado sobre la base de una concepción puramente biológica que relaciona la maternidad con la interiorización de acciones de cuidado y que carga a la mujer con múltiples obligaciones en el ámbito familiar y comunitario.

En este punto es importante tener en cuenta que la labor de cuidado cambia dependiendo el estrato social, entendiendo que la posición social de la familia otorga diferentes grados de libertad

y poder de decisión sobre la manera de organizar el cuidado. Así, mientras las mujeres de estratos altos tienen la posibilidad de pagar por la realización de trabajos de cuidado de sus hijos e hijas o personas dependientes, o por la realización de labores de limpieza, compra o alimentación, las mujeres de estratos bajos, además de desarrollar labores de cuidado no remunerado en su hogar, son quienes asumen las actividades de cuidado de otras familias, trabajando bajo condiciones precarizadas, más aún cuando son trabajadoras internas, pues se les niega su libertad y autonomía en el uso del tiempo.

Estas condiciones de precarización se hacen aún mayores en países de América del Norte o Europa, donde el orden colonial se reproduce mediante la explotación de la población migrante, en particular de las mujeres, quienes se ven obligadas a desempeñar labores al margen del sistema, sin ninguna garantía sociolaboral. Aquí es posible entonces referirnos a las cadenas globales del cuidado, entendidas como

vínculos y relaciones a través de los cuales se transfiere cuidado de la mujer empleadora en el país de destino hacia la trabajadora migrante, y desde esta hacia sus familiares o personas próximas en el país de origen. Los eslabones de la cadena tienen distinto grado de fortaleza y la experiencia de cuidado (recibido y dado) se ve de este modo determinada y atravesada por condiciones de vida desiguales (Rodríguez, 2015, p. 43).

## **Reconocimiento del cuidado en el ámbito del trabajo asalariado: internacional-Europa**

Europa es uno de los principales destinos elegidos por la población latinoamericana, con casi 4 millones y medio de migrantes, donde destacan principalmente ecuatorianos/as (632.252), colombianos/as (485.859), brasileños/as (443.806) y argentinos/as (388.947).

Muchos de quienes terminan en España (OIM, 2012) debido a la cercanía histórica impuesta culturalmente a través de la conquista y la colonización mediante un lenguaje común. De todos ellos/as, tan solo a un 15 % se le entregó permiso de trabajo, lo cual dificulta el establecimiento en condiciones dignas en los países en los que se refugian (OIM, 2012). En cualquier caso, los/as ciudadanos/as que destacan a la hora de recibir permisos de trabajo provienen de Perú, Bolivia, Colombia y Ecuador, siendo Italia, Reino Unido y España los países que más latinoamericanos/as han acogido (OIM, 2012).

A nivel europeo, el reconocimiento del trabajo en torno al cuidado tiene su origen en la construcción del Estado de bienestar, bajo el cual se garantizan una serie de derechos relacionados con la protección social, principalmente alrededor de la salud, la educación y la seguridad social. Así, la economía del cuidado en Europa se centra en el servicio doméstico dirigido a los cuidados de niños/as y adultos/as mayores dentro de la esfera privada, que buscan satisfacer sus necesidades emocionales y materiales (Esquivel, 2011).

Dentro de Europa, dada la existencia de una mayor fortaleza en cuanto a los servicios públicos, está más naturalizado el hecho de que la gente pida ayuda al Estado con el fin de garantizar unas buenas condiciones de cuidados de familiares. Una de las principales razones de este hecho se debe a los requisitos que les exigen a los/as trabajadores/as desde la institucionalidad (Razavi y Staab, 2010). De igual manera, en cuanto al trabajo asalariado en el ámbito del cuidado, también destacan países como Alemania, Francia y los Países Bajos, que ofrecen contratos a través de empresas privadas, cuyos/as trabajadores/as cuentan con una baja cualificación y un pago paupérrimo (Razavi y Staab, 2010).

Además, las autoras señalan que desde los años ochenta las políticas neoliberales empezaron a introducirse en el mundo en general y en Europa en particular, afectando en primer lugar la situación del Reino Unido, el cual pasó a privatizar todas

las principales funciones del Estado, entre otras, la economía del cuidado. En ese sentido, la separación entre trabajo doméstico y trabajo de cuidado no es una simple diferencia conceptual, sino que se trata de un sesgo diferencial entre los países capitalistas con mayores recursos y los países de la periferia (Esquivel, 2011).

Así, la puesta en práctica de un trabajo asalariado en el ámbito del cuidado, bajo la lógica del trabajo doméstico, pone sobre la mesa su carácter colonialista en Europa, puesto que estos trabajos se realizan en los mal llamados países desarrollados por personas migrantes que no tienen otra posibilidad, particularmente por los impedimentos en relación con los permisos de trabajo.

Este resultado es, pues, un proceso que implica una violencia epistémica, dado que resulta de relaciones desiguales de poder que se enmarcan dentro de relaciones entre subalternos y tienen plena relación con el concepto de criada durante el proceso colonial, que ha devenido como proceso único de supervivencia (Delphy, 2023). No obstante, el concepto se ha modificado paulatinamente con el paso de los años, dando paso, desde un sentido ideológico de tipo paternalista, al término de asistente (García Sainz, Santos Pérez y Valencia Olivero, 2020), que trata de disminuir esta carga colonial, pero que no puede dejar de asimilarse a una situación semejante a la esclavitud.

Así, la realización de trabajos de cuidado en el ámbito europeo se ha convertido en una práctica que efectúan principalmente migrantes de diferentes países y tiene un fuerte arraigo en prácticas colonialistas. Para el caso europeo, Leichsenring, Kadi y Simmons (2022) se han encargado de analizar este ámbito de la economía del cuidado, y señalan que se trata de tareas que realizan principalmente mujeres migrantes, que durante la pandemia del covid-19 sufrieron un deterioro en sus condiciones que incluyeron el trabajo durante todo el día, sin posibilidad de descanso, ya que estaban encerradas en su lugar de trabajo. No obstante, las autoras también señalan que este mismo hecho visibilizó de una mayor forma su problemática, y que durante el siglo XXI ha ido mejorando su



situación, pese a su manifestación a través de la economía sumergida y la ocultación de su raíz capitalista y patriarcal.

Por otro lado, en el caso austríaco, las trabajadoras domésticas, como limpiadoras del hogar, niñeras y cuidadoras, además de no ser una economía controlada, no gozan de beneficios sociales, como por ejemplo, seguro de desempleo; mientras que en Italia aproximadamente un tercio de las trabajadoras de la economía del cuidado son migrantes que han visto, muchas de ellas, regularizar su situación a través de su visibilización durante la pandemia (Leichsenring, Kadi y Simmons, 2022).

En cualquier caso, a nivel internacional, la situación económica en la Unión Europea para los trabajos dentro de la economía del cuidado es catastrófica.

Tras una mirada panorámica a este desempeño laboral, hay, al menos, dos aspectos que destacarían sobre todos los demás: la diversidad existente en cuanto a normas y condiciones laborales, dependiendo del país que se contemple y, por otro lado, la escasa regulación laboral y, en consecuencia, la falta de protección social que caracteriza a la mayoría de las trabajadoras que desempeñan esta ocupación en cualquiera de los países (García Sainz, Santos Pérez y Valencia Olivero, 2020, p.54)

Además, es necesario agregar que el bajo salario que reciben en muchas ocasiones no es íntegro para las personas migrantes, sino que se envía para sus países de origen, con la intención de poder sostener las difíciles situaciones sociales y económicas que sufren sus familias. Al respecto, a nivel histórico,

[e]ntre las décadas de los '80 y '90 (s. xx) las rentas obtenidas por migrantes latinoamericanas por sus trabajos remunerados de cuidados familiares en países centrales y remitidas a sus familias constituyeron la principal forma de obtención de divisas (remesas) de países de origen con el alto costo emocional por desestructuración de familias y comunidades. Costos asumidos también por mujeres que permanecen en el grupo familiar desmembrado

responsabilizándose de trabajos de cuidados por sustitución de las emigrantes (Ferro, 2016, p. 125).

## **Abya Yala: marco normativo sobre el cuidado**

Los países de Abya Yala han realizado algunos avances en materia de reconocimiento del cuidado con el fin de visibilizar los derechos de las trabajadoras del hogar. La CEPAL menciona que el reconocimiento de los cuidados en el ámbito del derecho en América Latina se promueve a través de tres momentos en el marco de la Agenda Regional de Género desarrollada por la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. En primera instancia, entre la primera conferencia (1977) y la décima (2007) la percepción del cuidado “transita de una lógica de prestación parcial para las mujeres trabajadoras formales, hacia la inclusión de los trabajadores padres, la conciliación entre el mundo laboral y familiar, y la inclusión de las trabajadoras madres informales y estacionales” (2022, p. 11). En segunda instancia, entre las conferencias realizadas entre 2010 y 2016 se concibe el cuidado como derecho universal, promoviendo la articulación entre las políticas sociales y económicas. Finalmente, entre el 2020 y la decimoquinta conferencia realizada en el año 2022 la perspectiva del cuidado incluye otros ámbitos como la dimensión ambiental y la sostenibilidad; allí se refiere a la necesidad de crear sistemas del cuidado de manera integral y transversal en las diferentes políticas, incluyendo la interseccionalidad, los enfoques diferenciales y territoriales.

Así pues, en el ámbito regional, por parte del Parlamento Latinoamericano y Caribeño se constituyó en el año 2012 el Proyecto de Ley Marco de Sistema Integral de Cuidados a través del cual se establecen disposiciones y se insta a los países para que organicen, regulen y supervisen los servicios de cuidado, teniendo en cuenta la realidad sociocultural y las necesidades de cada territorio.

Posteriormente, para el año 2013 se constituye Ley sobre Economía del Cuidado, la cual busca

[r]econocer como labor productiva el trabajo no remunerado de cuidado humano que se realiza en los hogares; Incluir el trabajo de cuidado no remunerado en el Sistema de Cuentas Nacionales de los Estados miembros, con el objeto de valorizar la contribución de la mujer en el desarrollo económico y social de cada uno de los países miembros; Reconocer los derechos de las personas en situación de dependencia que requieren cuidados y de las personas encargadas de las actividades de cuidado en el hogar, mediante la adopción de medidas de política social y económica; Establecer el sistema integral del cuidado (art. 1).

Para el año 2022, la Comisión Interamericana de Mujeres establece la Ley Modelo Interamericana de Cuidados, que buscaba fortalecer los marcos normativos en materia de cuidado y constituirse en una herramienta importante para la formalización del trabajo de cuidados y para su reconocimiento a nivel mundial. En ella se aborda la corresponsabilidad social de los cuidados, entendida como

la responsabilidad compartida de todos los actores de la sociedad de crear las condiciones para que todas las personas se inserten en redes de cuidados y de sostenibilidad de la vida suficientes, adecuadas y libremente elegidas, que les permitan alcanzar su mayor realización espiritual y material posible (art. 3).

En este sentido, se busca que los distintos actores institucionales, la comunidad, las organizaciones, las empresas privadas y las familias contribuyan, fomenten y protejan la provisión de cuidados. De igual manera, se refiere a la responsabilidad del Estado de regular, invertir y coordinar políticas de cuidado. También se realiza una clasificación de las actividades de cuidado, mencionando entre ellas la organización de las tareas domésticas, la preparación de comidas, la limpieza, la formación y cuidado de menores, el

cuidado de personas mayores o personas en condición de discapacidad, la realización de compras, las reparaciones del hogar y la realización de servicios comunitarios y trabajo no remunerado que implican actividades de cuidado.

Ahora bien, si efectuamos un acercamiento al marco normativo de algunos países de América Latina, se pueden evidenciar algunos avances en la materia. En algunos países se referencia el cuidado en los marcos constitucionales. Este es el caso de países como Venezuela con la Constitución de la República Bolivariana de 1999, que establece:

El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley (art. 88).

A su vez, en Venezuela se expide en el 2021 la Ley del Sistema de Cuidados para la Vida, normativa que reconoce la labor de los cuidados en su papel de generador de calidad de vida y bienestar común. Se refiere a la necesidad de promover políticas que garanticen el acompañamiento a las personas cuidadoras y a las personas sujetas de cuidados. La normativa tiene su base en los principios de justicia, equidad, pluralidad de relaciones familiares, solidaridad intergeneracional, corresponsabilidad, cuidado digno, cuidado colectivo, redistribución del ejercicio del cuidado, crianza respetuosa, paz y no violencia. A partir de esta normativa, se crea el Sistema de Cuidados para la Vida que deberá garantizar los derechos de las personas cuidadoras, promover políticas, incentivar la participación, mejorar el acceso de las personas cuidadoras a espacios de educación, recreación y seguridad social, y garantizar la formación y reconocimiento de la labor de cuidado.

De igual manera, en la Constitución de la República de Ecuador de 2008 se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los

hogares. Estipula que el Estado deberá promover servicios y garantías adecuadas para el trabajo de cuidado, fomentando a su vez la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el trabajo doméstico. Además, menciona que la seguridad social deberá extenderse de manera progresiva a las personas que desarrollan trabajo familiar no remunerado.

En Ecuador aparece recientemente en el 2023 la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, que busca

tutelar, proteger y regular el derecho al cuidado de personas trabajadoras respecto de sus hijos e hijas, dependientes directos, otros miembros de su familia directa que componen los diferentes tipos de familia, que de manera evidente necesiten su cuidado o protección, a fin de garantizar su ejercicio pleno, en cumplimiento a la Constitución de la República y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos en la materia (art. 1).

En esta normativa se aborda el cuidado como un derecho fundamental a cuidar, autocuidarse y ser cuidado; se abordan diversos aspectos relacionados con el cuidado en el ámbito laboral, la maternidad remunerada y no remunerada, sobre los centros de cuidado, acciones de promoción del derecho al cuidado y características del Sistema Nacional Integrado de cuidados. En este sentido, en la ley se abordan los derechos de las personas que realizan trabajo no remunerado relacionado con el cuidado, brindando responsabilidades a instituciones públicas y privadas que permitan transformar las estructuras desiguales.

Por su parte, en la Constitución Política de Bolivia de 2009 el Estado reconoce el trabajo del hogar, el cual deberá cuantificarse en las cuentas públicas; mientras que en el 2010 se reconoció en la Constitución Política de República Dominicana el trabajo del hogar como fuente de bienestar social, por lo que se exhorta a la creación de políticas públicas sobre el cuidado.

En Argentina, según el módulo de uso del tiempo que se incorporó en 2013 en la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU),

el tiempo social promedio dedicado al trabajo de cuidado no remunerado es muy desigual. Las mujeres pasan 5,7 horas por día haciendo trabajo de cuidado no remunerado mientras que los varones dedican en promedio solo 2 horas diarias (INDEC, 2014).

Mediante el Decreto 89 de 2023 se crea en Argentina el Programa de recuperación económica, generación de empleo e inclusión social para las trabajadoras y los trabajadores de casas particulares. Allí se busca formalizar el empleo de las trabajadoras del hogar, teniendo en consideración que, “en atención a los estereotipos de género en torno a ello, el sector se encuentra altamente feminizado, lo que incide de forma directa en las brechas laborales existentes entre los géneros, tanto en materia salarial como en la calidad del empleo”.

De igual manera, en Argentina se cuenta con el proyecto de ley “Cuidar en Igualdad” que propone la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina (SINCA) (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2022). Este proyecto contó con un proceso participativo, con el trabajo de organizaciones y sindicatos, así como con un trabajo interinstitucional a través de la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidados. El proyecto de ley busca reconocer los derechos de las personas cuidadoras remuneradas y no remuneradas, así como de las personas que reciben cuidados. Además, este sistema de cuidados busca ampliar la oferta de servicios al ámbito de los cuidados, impulsa la adaptación de las jornadas laborales a las necesidades del cuidado, promueve cambios en el régimen de licencias para trabajadoras gestantes, no gestantes y adoptantes, insta a la creación de un registro de trabajadoras del cuidado, promueve la remuneración de las personas que se dedican al trabajo comunitario en servicios del cuidado, entre otras acciones.

Por su parte, en Uruguay se expidió en 2015 la Ley n.º 19.553, a través de la cual se crea el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), el cual tiene entre sus funciones:

impulsar un modelo de cuidados integrales, promover la participación entre prestadores de servicios y prestaciones de cuidado, optimizar los recursos de cuidados, profesionalizar las tareas de cuidados a través de la formación y la capacitación, propiciar el cambio de la actual división sexual del trabajo a través de la integración de la corresponsabilidad de género y tener en cuenta un enfoque territorial que contemple las necesidades particulares de cada comunidad (art. 9).

Esta normativa cubre a las personas que se encuentran en situación de dependencia, es decir, a los niños y niñas, a las personas en condición de discapacidad y a las personas mayores que carecen de autonomía para el desarrollo de actividades. A su vez, cubre a las personas que prestan servicios de cuidado.

En países como Perú, México y Paraguay existen proyectos de ley que buscan visibilizar el trabajo no remunerado de la población cuidadora. Por un lado, en México se encuentra en discusión desde el 2020 la expedición de la ley que permite la creación del Sistema Nacional de Cuidados que busca articular las acciones y programas ya existentes. Por otro lado, en Paraguay existe un proyecto de ley que busca la creación de un sistema de cuidados que garantice los derechos de la población en situación de dependencia y la población cuidadora. Finalmente, en Perú se encuentra el proyecto de ley n.º 2735-2022 que pretende visibilizar el derecho al cuidado y crear el Sistema Nacional de Cuidados (SNC). Se refiere a la corresponsabilidad del cuidado; a la implementación de programas y políticas que propicien la atención de niños, niñas, adolescentes, personas mayores y población en condición de discapacidad; a la promoción del trabajo decente y la protección de los derechos de las personas cuidadoras; a la profesionalización de los servicios del cuidado y el mejoramiento de la inserción laboral remunerada de las personas cuidadoras.

## **Aproximación normativa sobre el cuidado en Colombia**

En Colombia comienza a abordarse el concepto de cuidado de manera más profunda a inicios del siglo XXI. Luego de varios debates y gracias a las luchas feministas, en el año 2010 se expide la Ley n.º 1.413, por medio de la cual “se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país” (párr. 1). En esta normativa se define la economía del cuidado como “trabajo no remunerado que se realiza en el hogar, relacionado con mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado” (art. 2).

Así pues, bajo esta ley están incluidas las actividades no remuneradas que implican la preparación de alimentos, la limpieza y mantenimiento de la vivienda, el mantenimiento del vestido, la organización y supervisión de tareas domésticas, la realización de compras, las reparaciones del hogar, el cuidado de niños, adultos mayores y personas con enfermedades que requieran atención, así como los servicios dirigidos a la comunidad y ayudas no pagas. Para este momento, se coloca como entidad responsable al DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística), quien tenía la función de llevar a cabo la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo Libre como instrumento para obtener información sobre el trabajo no remunerado, encuesta que fue desarrollada por primera vez en el año 2013.

En la última Encuesta del Uso del Tiempo Libre realizada en Colombia en el año 2021, se encontró que el 90,3 % de las mujeres dedican aproximadamente 7 horas al día para desarrollar actividades de trabajo no remuneradas, mientras que el 63 % de los hombres dedican tan solo 3 horas al día a actividades no remuneradas. De esta manera, existe una evidente desproporción en el uso del tiempo de las mujeres y de los hombres para el desarrollo



de actividades relacionadas con el suministro de alimentos, mantenimiento del vestuario, limpieza, compras y administración del hogar, y cuidado de menores, adultos mayores y personas en condición de discapacidad.

Ahora bien, en el año 2012 se expide la Ley n.º 1.595, por medio de la cual “se aprueba el ‘Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos’” (párr. 1), adoptado en el año 2011 por la OIT. Allí se establecen disposiciones para asegurar la protección de los derechos de las personas que trabajan en el servicio doméstico, mencionando la libertad de asociación y libertad sindical, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y el goce de condiciones de empleo equitativas.

Seguidamente, en el año 2013 se expide el Decreto 2.490, por medio del cual se crea la Comisión Intersectorial para la inclusión de la información sobre el trabajo del hogar no remunerado en el Sistema de Cuentas Nacionales. Esta Comisión tiene entre sus funciones la emisión de conceptos y recomendaciones sobre las estadísticas del trabajo no remunerado.

En el año 2016, se expide la Ley n.º 1.788, por medio de la cual “se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticas” (párr. 1). Se indica que las personas que trabajan del servicio doméstico tendrán una prima de servicios que corresponde a un mes de salario y que será abonado en dos pagos, uno a mitad de año y otro al final del año (art. 306). De igual manera, bajo esta ley se genera una Mesa de seguimiento a la implementación del Convenio 189 de la OIT sobre trabajadoras del sector doméstico.

Con la expedición de la Ley n.º 1.822 de 2017, se realizan algunas modificaciones al Código del Trabajo en Colombia, incluyendo lo alusivo a la licencia de maternidad. De este modo, se establece que todas las trabajadoras tendrán una licencia de dieciocho semanas remuneradas y los padres tendrán una licencia de ocho días remunerados. En este mismo año, bajo la Ley n.º 1.823 se adopta la

estrategia “salas amigas” de la familia lactante en entornos laborales, exhortando a las entidades públicas y privadas a disponer de un espacio para la lactancia que brinde condiciones dignas a las madres y sus hijos/as.

En el año 2020, bajo el Decreto 237 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, se crea la Comisión Intersectorial del Sistema Distrital de Cuidado. Entre las funciones de esta Comisión, está la formulación de lineamientos y recomendaciones para el Sistema Distrital de Cuidado, la implementación de la estrategia territorial de “manzanas del cuidado” y unidades móviles de cuidado, y el fomento de la participación de las comunidades.

Particularmente, la estrategia denominada “manzanas del cuidado” busca redistribuir, reconocer y reducir la carga de cuidado de las mujeres; procura llevar la política pública a los territorios en la ciudad de Bogotá, promoviendo servicios para las personas cuidadoras y para las personas que requieren cuidado. Por un lado, la estrategia brinda a las mujeres cuidadoras procesos de formación para la culminación del bachillerato, cursos para el fomento al emprendimiento y certificación en saberes del cuidado. A su vez, se brinda atención psicosocial, actividad física, gimnasia y terapia para las mujeres, y se fomentan centros de escucha para tejer redes entre ellas. Por otro lado, para las personas que requieren cuidado, se brindan actividades deportivas y recreativas, rehabilitación, actividad física, yoga, gimnasia y talleres sobre la redistribución del cuidado.

De manera que esta estrategia se configura como un referente importante a nivel latinoamericano que implica el reconocimiento de la labor de las mujeres en el ámbito del cuidado y que pretende transformar las bases históricas de desigualdad de género existentes en el país, promoviendo la autonomía económica, la disminución de las brechas y la atención de violencias, entre otras.

Ahora bien, para el 2021 se realizan algunas modificaciones a la licencia de paternidad a través de la Ley n.º 2.114. Allí se crea la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de

tiempo parcial. En ese mismo año, la Ley n.º 2.174 de 2021, por medio de la cual se establecen parámetros de protección y cuidado de la niñez en estado de vulnerabilidad, establece la licencia remunerada para el cuidado de menores de edad que cuenten con enfermedades terminales; esta licencia es otorgada a las personas que detentan la custodia del niño o niña una vez al año por un período de diez días.

Recientemente, en el gobierno de Petro, se crea el Ministerio de Igualdad y Equidad bajo la Ley n.º 2.281 de 2023. Este es un avance de gran relevancia para las luchas sociales y feministas en Colombia, entendiéndose que este Ministerio permite la materialización de políticas y programas nacionales que contribuyan a la eliminación de las desigualdades enraizadas contra los grupos sociales más vulnerables, entre ellos las mujeres.

Bajo esta normativa, se crea el Sistema Nacional del Cuidado, que busca

reconocer, reducir, redistribuir, representar y recompensar el trabajo de cuidado, remunerado y no remunerado, a través de un modelo corresponsable entre el Estado, el sector privado, la sociedad civil, las familias, las comunidades y entre mujeres y hombres en sus diferencias y diversidad, para compartir equitativamente las responsabilidades respecto a dichas labores, dar respuesta a las demandas de cuidado de los hogares y las personas que necesitan cuidados, y garantizar los derechos de las personas cuidadoras (art. 6).

En este sentido, desde los últimos años se han configurado en Colombia políticas y estrategias que pretenden mejorar la calidad de vida de las trabajadoras del cuidado. Si bien existen políticas respecto al tema, resulta importante analizar cómo estas se materializan en la realidad social del país. A continuación, se realizará un acercamiento al movimiento comunal y su trabajo de cuidado, particularmente alrededor del trabajo de la Junta de Acción Comunal del Restrepo, ubicada en la ciudad de Bogotá.

## **Movimiento comunal en Colombia y la labor de cuidado: Junta de Acción Comunal del Restrepo**

Las Juntas de Acción Comunal (JAC) tienen su origen a mediados de los años cincuenta en Colombia, durante la época de “la violencia”, un período histórico cargado de sangre, dolor y pobreza en los territorios. Durante esa época había inestabilidad social en el país, lo que llevó a un aumento de la migración a las ciudades y, con ello, a la transformación de la ruralidad, la constitución de nuevos asentamientos legales y no legales, y un fuerte movimiento social que buscaba atender las problemáticas de las poblaciones desplazadas.

Si bien antes existían procesos de participación comunitaria que atendían las necesidades territoriales, las JAC tuvieron como diferencia

los mecanismos de funcionamiento y elección por ley en un lado; y el énfasis en la educación comunitaria para la profesionalización de ese trabajo comunal en el otro lado. Esa intervención dio a la AC mayor sustento en lo formal, a la vez que logró poner en valor el trabajo comunitario (González y Luna, 2021, p. 76).

De manera que las JAC se convirtieron en un espacio para exigir los derechos colectivos y materializar acciones para fomentar el acceso a servicios básicos, promover el cuidado del medio ambiente, implementar la educación popular y los procesos de justicia, así como la resolución de conflictos y la construcción de paz.

La primera de las Juntas se creó en 1958 en la vereda Saucito del municipio de Chocontá. Este movimiento comunal fue promovido por los sociólogos Camilo Torres y Orlando Fals Borda, desde la postura de la sociología sentipensante, recogiendo la propuesta de la pedagogía del oprimido de Paulo Freire y los presupuestos de la teología de la liberación. De manera que Fals Borda y Camilo Torres promovieron en Colombia las Juntas de Acción Comunal como un espacio de trabajo colectivo, participativo, incidente, que aportara a reconstruir el tejido social barrial y que convirtiera al

pueblo en protagonista de su propia historia territorial. Las JAC son entonces definidas por Fals Borda (2015) como “infraestructuras comunales de autogestión”, que expresan “no sólo lo holístico/espiritual, sino también el sentido de la vida local en lo cultural, económico y político (p. 325). Agregar que, “como ‘fundamento de la planeación democrática’, auspicia[n] el cooperativismo y busca[n] una mayor participación” (pp. 423-424), “[i]nspirados en la IAP (investigación-acción participativa), en los que la regla es proceder de las bases hacia arriba” (p. 475).

Formalmente, las JAC fueron creadas bajo la Ley 19 de 1958 y reglamentadas por el Decreto 1.761 de 1959 a través de la Dirección de Acción Comunal. Si bien estos espacios fueron institucionalizados mediante normativa estatal, se convirtieron en escenario de lucha y reivindicación de las comunidades, convocando a niños y niñas, jóvenes, mujeres, hombres, adultos mayores, personas interesadas en pensar y trabajar por el territorio. Así, las JAC se configuraron como el epicentro de la organización popular, especialmente en las zonas rurales.

Recientemente, se expidió una nueva reglamentación de las JAC a través de la Ley 2.166 de 2021 que busca fortalecer la organización social y la participación del movimiento comunal. Se refiere a la necesidad de seguir promoviendo una mayor representación de las mujeres en los órganos decisorios de las JAC.

Ahora bien, las JAC son un movimiento mixto, es decir, luchan por mejorar las condiciones de vida de toda la comunidad, incluyendo a hombres y mujeres. Si bien entre su trabajo comunitario comprenden acciones con enfoque de género, sus reivindicaciones no necesariamente han estado relacionadas con la culminación del patriarcado o la transformación de las estructuras de poder imperantes, lo que se evidencia en la falta de acceso de las mujeres a los órganos representativos de las juntas, la minimización del discurso femenino en los espacios decisorios, la falta de procesos propios de y para las mujeres, entre otros aspectos.

Sin embargo, ante la falta de presencia estatal, la precarización de las condiciones de las comunidades y la falta de acceso a necesidades básicas, las JAC se convierten en una nueva base territorial de cuidado, donde las mujeres tienen una participación importante. Así, el rol de las mujeres al interior de las JAC ha tenido un significado simbólico en relación con el cuidado, quienes han sido consideradas como “guardianas y responsables del bienestar de los hogares y, por extensión, de las comunidades en su papel de madres, esposas, cabezas de familia, educadoras, artesanas o campesinas” (González y Luna, 2021, p. 146).

Ahora bien, la Junta de Acción Comunal del Restrepo está ubicada en un barrio al sur de la ciudad de Bogotá. Actualmente, tiene un trabajo considerable en temas de género y feminismo, teniendo en cuenta que varios de los órganos de representación están constituidos por mujeres, incluyendo la presidencia. Como bien se mencionó, para este análisis se realizó una entrevista a la presidenta de la organización, quien narró varios elementos importantes en relación con el cuidado.

Para comenzar, es relevante anotar que el Restrepo, donde está ubicada la JAC, es un barrio comercial en el cual confluyen diversos grupos poblacionales que cuentan con trabajos precarizados, sin garantías sociales, como es el caso del sector del calzado y el trabajo de la venta informal. Por un lado, en el sector del calzado se da una enorme inestabilidad para las mujeres que allí trabajan, pues es un trabajo que se realiza por temporadas y a destajo. En efecto, en la mayoría de los casos el contrato se realiza de manera verbal y se paga por labor realizada, es decir, por el número de zapatos terminados. Las mujeres trabajadoras del sector del calzado no cuentan con seguridad social y no cuentan con buenas condiciones que brinden sustento familiar y condiciones de vida dignas.

Por otro lado, en el barrio Restrepo existe gran cantidad de población que se dedica a la venta informal en las calles, en la que tienen una gran participación las mujeres. Según datos de la Universidad Nacional de Colombia,

el 75 % de las mujeres entre 25 y 65 años están dentro de las categorías de informalidad más precaria (informalidad de subsistencia e informalidad mixta), con ingresos promedio mensuales inferiores a 210.000 pesos, mientras que la cifra para los hombres es de un 54 % (Agencia UNAL, 2022, párr. 1).

Como bien lo relata la presidenta de la JAC entrevistada para el presente documento, las mujeres zapateras y las vendedoras informales del Restrepo tienen condiciones precarias de trabajo, sin garantías, con bajo salario y sin acceso a salud y pensión. Muchas de ellas, siendo madres cabeza de hogar, tienen dificultades para el cuidado de sus hijos/as, lo que las obliga a llevar a los niños y niñas al trabajo, dificultando su acceso a la educación y al bienestar social.

Respondiendo a esta problemática, la JAC del Restrepo constituyó el jardín *Tierra de gigantes*, un espacio para apoyar la labor de cuidado de hijos e hijas de las mujeres informales del Restrepo. En este sentido, Nelsy, la presidenta de la Junta, indica que,

desde esa mirada de mujer, de necesidad, de tener un espacio real donde dejar los hijos para poder trabajar, creé la idea de fundar un jardín infantil donde las mamás que trabajan en el calzado, que son mujeres que no tienen ninguna garantía social, porque son mujeres que trabajan a destajo, o sea ya no tienen una garantía social en salud, una garantía social de un sueldo fijo, una garantía social de tener un ahorro una cesantía, unas prestaciones [puedan dejar a sus hijos] (Nelsy Narváez, comunicación personal, 3 de julio de 2023).

Este es un jardín que en su momento logró tener más de 150 niños y niñas, un espacio donde se brindaba educación y alimentación a niños y niñas de familias en condición de vulnerabilidad. Este jardín se mantenía económicamente gracias al trabajo autogestionado para la obtención de recursos, como la conformación de una tienda al interior del espacio comunal, que es atendido por una de las mujeres del territorio y que permite el mantenimiento

periódico de la JAC; la recuperación de un lote que previamente era considerado como basurero público y que se convirtió en el espacio del jardín; la puesta en marcha de proyectos productivos o emprendimientos como la elaboración de ladrillos, el trabajo de reciclaje y la obtención de recursos por medio de la parabólica, la que permitía la contratación de profesionales y la compra de los alimentos.

Además del jardín, la Junta de Acción Comunal fomentó la economía solidaria a través del desarrollo de diferentes iniciativas comunitarias que brindan un fortalecimiento a las actividades productivas de las mujeres y que fomenta la solidaridad, el trabajo en red, la propiedad colectiva, el cuidado, el bienestar común y el buen vivir. De este modo, se crearon procesos como la Cooperativa Red 15, una propuesta que buscaba recuperar el saber y los oficios de artesanos y artesanas de la localidad de Antonio Nariño, espacio liderado en su mayoría por mujeres

Adicionalmente, se recibían donaciones y aportes de diversas personas, entre ellas, niños y niñas que se graduaron del jardín y de grandes volvieron al espacio para brindar sus conocimientos médicos, como docentes o para la realización de sus prácticas académicas.

Además de ello, la JAC del Restrepo movilizó diversas acciones de trabajo con mujeres cuidadoras como procesos de formación de política pública de mujer y género, talleres de agricultura urbana y alimentación saludable, proyectos de economía solidaria y círculos de mujeres.

Sin embargo, debido a los efectos que dejó la pandemia en el país, el aumento de las deudas, el incremento del precio de los alimentos, entre otros aspectos, las mujeres de la JAC del Restrepo se vieron obligadas a cerrar el jardín, espacio que fue posteriormente transformado en el Colectivo Magdalena Ortega, con el fin de tener una sede para la promoción de procesos artísticos y culturales para las mujeres.



Ahora bien, este caso de las JAC permite referirnos a varios aspectos. En primera instancia, la concepción de los *cuidados comunitarios* que busca proveer cuidado a la comunidad ante la falta de presencia estatal. Este desentendimiento del Estado por lo social estuvo relacionado con “el incentivo de la iniciativa privada, la exaltación de los méritos del asociacionismo y de la participación desde abajo, el trabajo voluntario, la autogestión y el activismo comunitarista, que se transformaron en herramientas para el gobierno de la pobreza” (Gil y Rosas, 2020, p. 4).

De manera que las comunidades se convirtieron en agentes de cambio con incidencia en el ámbito social y político. Allí tienen lugar *las madres comunitarias*, mujeres que asumen el cuidado de niños y niñas de familias en condición de vulnerabilidad. De este modo, la naturalización de la labor del cuidado en las mujeres promovió que “todo lo relacionado con los proyectos comunitarios, la salud familiar o la protección del medio ambiente, pasó a ser concebido como territorio femenino, lo cual resultó en una sobrecarga sin remuneración ni apoyos” (Gil y Rosas, 2020, p. 4).

Según la concepción de la presidenta de la JAC del Restrepo, las mujeres tienen una participación importante en el movimiento comunitario, en el mantenimiento de las redes, en la generación de bienestar común y en la atención de necesidades básicas. Sin embargo, ha sido un trabajo no remunerado, invisibilizado y poco valorado. Si bien se vienen realizando cambios, entendiendo que las mujeres hoy día lideran procesos comunales y que tienen mayor incidencia en cargos públicos, aún persiste la inequidad. Además de ello, la entrevistada considera relevante el factor económico y el fomento de los proyectos productivos de las mujeres cuidadoras, pues es un elemento crucial para poder tener mayor autonomía y bienestar. Considera también que las estrategias y políticas deben propender a transformar los estereotipos que siguen naturalizando la labor del cuidado en las mujeres, desarrollando iniciativas de acuerdo al contexto de cada territorio.

## **Aproximación histórica y normativa de la economía del cuidado en el ámbito laboral en España**

En España, alrededor de un 15 % de la población procede de Latinoamérica, y la mitad de los permisos de trabajo que se entregan a migrantes en España son procedentes de América Latina para realizar trabajos que requieren una baja cualificación, sumado a un incremento de la economía informal en los casos donde no es posible obtener el permiso de trabajo legalmente (OIM, 2012).

De entre los latinoamericanos, destaca la procedencia de ecuatorianos/as y colombianos/as en las altas dentro del sistema de la Seguridad Social, pero, en cualquier caso, el ámbito donde consigue colocarse en torno a un 90 % es el sector servicios (OIM, 2012), en el cual se encuadra el ámbito de la economía del cuidado asalariado.

A nivel general, en el ámbito del trabajo a lo largo del siglo XXI, España ha promulgado varias leyes y ha ejecutado modificaciones significativas en su marco legal en relación con la contratación de migrantes. En primer lugar, con la entrada del nuevo siglo, la Ley Orgánica 4/2000 establece una serie de derechos mínimos para migrantes en España y su integración social a través de la Ley de Extranjería. Esta ley, promulgada en 2000, estableció el marco general para la regulación de la migración y la contratación de trabajadores extranjeros en el país. Introdujo la figura del permiso de trabajo y residencia, estableció requisitos y procedimientos para la entrada y permanencia de extranjeros y fomentó la integración social de los migrantes. Así, el artículo 10 reza:

Los extranjeros residentes que reúnan los requisitos previstos en esta Ley Orgánica y en las disposiciones que la desarrollen tienen derecho a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena, así como a acceder al sistema de la Seguridad Social, de conformidad con la legislación vigente.

Por otro lado, la Ley Orgánica 8/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 14/2003, fue una modificación importante a la denominada Ley de Extranjería y amplió las condiciones para la contratación de migrantes, simplificando los procedimientos y facilitando la regularización de aquellos que se encontraban en situación irregular. Así, establece una regulación en cuanto al derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el ejercicio de sus derechos y en el acceso a los servicios públicos y privados, derecho a la seguridad social, incluyendo la asistencia sanitaria, el acceso a la educación para los menores de edad, derecho a solicitar la reagrupación familiar, es decir, traer a sus familiares directos (cónyuge, hijos menores de edad, etc.), así como el derecho a la participación de los/as extranjeros/as en la vida política y asociativa de España.

Más recientemente, la Ley Orgánica 2/2009, que reformó la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, introdujo cambios en los criterios para la contratación de trabajadores/as migrantes, como la promoción de la contratación de extranjeros/as con alta cualificación, la flexibilización de los requisitos para la contratación de mano de obra temporera en sectores específicos y la protección de los derechos laborales de los/as trabajadores/as extranjeros/as, particularmente para mujeres víctimas de violencias basadas en género. De esta forma específica:

La mujer extranjera que se halle en la situación descrita en el apartado anterior, podrá solicitar una autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales a partir del momento en que se hubiera dictado una orden de protección a su favor o, en su defecto, Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género. Dicha autorización no se resolverá hasta que concluya el procedimiento penal

Durante los últimos años también fue aprobada una ley muy controversial, se trata de la Ley Orgánica 4/2015, de protección de la seguridad ciudadana, conocida popularmente como “ley mordaza”, que coarta la libertad de expresión de las personas, pero que, por otro lado, regula el impacto en los derechos de los migrantes y su contratación. Entre otras cosas, introdujo multas y sanciones por infracciones relacionadas con la inmigración irregular, así como la posibilidad de cerrar establecimientos que contraten a personas en situación irregular.

Por último, el Real Decreto ley 9/2018 tomó medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la Violencia de Género e incluyó nuevas medidas relacionadas con la contratación de migrantes en situaciones de vulnerabilidad, como más protección para las mujeres víctimas de violencia de género, incluyendo la agilización de los trámites para obtener autorizaciones de residencia y trabajo para aquellas en esta situación, reconociendo su vulnerabilidad económica:

Entre las múltiples razones por las que las víctimas no denuncian la situación de violencia que están sufriendo, se encuentra la falta de recursos económicos, uno de los factores que les impide romper el círculo de la violencia. Por ello, en relación con las ayudas reguladas en el artículo 27, el presente real decreto-ley, con el fin de ampliar las posibilidades de acceso a las mismas y en consonancia con las propuestas formuladas en la Ponencia del Senado de Estudio para la elaboración de estrategias contra la violencia de género, se ha previsto la compatibilidad de estas ayudas con otras de carácter autonómico o local que las víctimas puedan percibir (IV).

Así, para el caso español, específicamente para las trabajadoras dentro del ámbito de la economía del cuidado, la situación es similar a la de otros países europeos. En el año 2006, se aprobó en España la Ley para la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. Esta ley reconoce el derecho a la promoción de la autonomía personal y la atención

a las personas que se encuentran en situación de dependencia mediante el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), que ofrece servicios de teleasistencia, ayuda a domicilio, atención a las necesidades del hogar y cuidados personales (Fassler, 2009). Por otro lado, la ley también contempla la creación de centros de día para personas mayores, incluyendo personas neurodivergentes menores de 65 años y servicios de atención a domicilio. Estos servicios son desarrollados por personas formadas para tal fin, que cuentan con un apoyo técnico (Fassler, 2009). De esta forma, la regularización de este tipo de trabajo y su profesionalización permitieron mejorar las condiciones laborales de muchas trabajadoras, así como la mejora en su economía y el equilibrio con sus garantías respecto a su relación con su familia.

Por otro lado, el año 2012 trae importantes mejoras para las trabajadoras y los trabajadores del cuidado, puesto que España aprobó un sistema de seguridad social especial para empleadas del hogar. Pese a contar con una menor protección social que el resto de trabajadores, se implementó de manera obligada mediante la firma de contratos escritos, la posibilidad de obtener la baja por enfermedad, la regulación del tiempo mínimo y máximo de horas de trabajo, así como el tiempo mínimo de descanso (Leichsenring, Kadi y Simmons, 2022).

No obstante, se estima que un tercio de las casi seiscientas mil trabajadoras domésticas se encuentran dentro de la economía informal, y que, de ellas, el 80 % son mujeres migrantes que provienen principalmente de Latinoamérica, mayoritariamente de Ecuador, lo cual es muy significativo en un país en el cual el 10 % de los propietarios afirma haber contratado un servicio doméstico en su vivienda (Leichsenring, Kadi y Simmons, 2022).

## **Datos de población migrante en España y datos de población migrante trabajando en los trabajos del cuidado**

Se estima que el 22 % del PIB en España está representado por la economía sumergida, que está completamente invisibilizada a nivel institucional (García Sainz, Santos Pérez y Valencia Olivero, 2020). En ella, se señala que destacan las mujeres (45 %), en un sector donde el 60 % es informal. Además, las autoras sostienen que, de veinte años a la actualidad, el trabajo dentro del sector doméstico, lejos de desaparecer, como se preveía dada la tendencia a disminuir, se ha duplicado, estabilizándose el número de personas, mujeres principalmente.

Respecto a las cifras, hay disparidad en los datos. Hay algunos autores que estiman que casi ochocientas mil mujeres desempeñan esta labor, principalmente (y cada vez más) desde el ámbito de la informalidad (García Sainz, Santos Pérez y Valencia Olivero, 2020), lo cual nos trae a los análisis ya explicados. Es decir, se trata de la búsqueda desesperada de empleo frente a las injustas leyes migratorias que no permiten el desempeño de otras tareas, pese a estar en posesión de títulos universitarios. Sin embargo, a nivel oficial, se estima que únicamente rondan las seiscientas mil mujeres en el ámbito doméstico, de las cuales únicamente un tercio estaría sin contrato, pero un 60 % estaría representado por migrantes (Companys Alet, 2020).

En total, se estiman en casi dos millones los hogares que han contratado servicios domésticos, lo cual, a la vez, ha permitido a las mujeres españolas activarse dentro del mercado activo formal (García Sainz, Santos Pérez y Valencia Olivero, 2020). Esta situación destaca nuevamente la situación colonial, bajo la cual se puede afirmar que se crea una tasa de plusvalía mediante la reposición de la fuerza de trabajo asalariada de toda la familia (Larguía y Dumoulin, 2016).

## **La Asociación de trabajadoras del hogar y los cuidados de Zaragoza**

Según la UNESCO (2013), las dos terceras partes de la población mundial analfabeta son mujeres, y el porcentaje no ha variado durante los últimos veinte años. Después de la perspectiva histórica relacionada con la dominación masculina de la cual se ha hablado, se puede entender que el analfabetismo no es un problema de elección personal, sino que hace parte de esta estructura patriarcal que ha ninguneado a la mujer y la ha relegado a un papel secundario. Es decir, por esta razón las mujeres se han entregado de forma predominante al espacio doméstico, al trabajo relacionado con el cuidado, en el cual se perpetúa una lógica de la economía de bienes simbólicos (Bourdieu, 2000).

A pesar de que la situación ha mejorado durante los últimos años, por un esfuerzo colectivo por la superación de esta situación, a la mujer se la ha relegado a este rol, como si fuera biológicamente impuesto, sea de forma remunerada o no. Para el caso actual, se entrevistó en Zaragoza (España) a mujeres organizadas políticamente en torno a una asociación que defiende sus derechos como cuidadoras del hogar y que mantienen una lucha por su reivindicación como migrantes explotadas.

En este sentido, las mujeres de la organización de trabajadoras del hogar en Zaragoza comentaron que esta era la única tarea que habían podido encontrar, pues no tenían otras opciones para su salida laboral. Además, señalaron la dificultad a la hora de garantizar sus derechos. En este tortuoso camino, reconocieron la inspiración en las luchas de otras mujeres en Bilbao, Madrid y Barcelona, que las inspiraron y las aconsejaron sobre cómo desarrollar su lucha, la que iniciaron en el año 2017.

Todas estas mujeres harían parte de lo que se ha denominado como cadenas mundiales del cuidado, puesto que son mujeres que sufren desigualdades en la remuneración y precarización en las

condiciones laborales en general, producto de su trabajo alrededor de la economía del cuidado (cuidados en enfermería, niñeras, personal de limpieza, etc.) y de que el Estado no se hace cargo responsablemente de este ámbito (Razavi y Staab, 2010).

Las mujeres que se dedican a esta labor se han enfrentado a numerosos desafíos como bajos salarios, falta de protección laboral y ausencia de derechos laborales básicos. Además, la división desigual del trabajo de cuidado limita las oportunidades de las mujeres en otros aspectos de sus vidas, como la participación en otros espacios dentro del mercado laboral y el desarrollo de sus carreras profesionales y de su proyecto de vida. Así, la organización de las mujeres trabajadoras en el ámbito de la economía del cuidado puede ser una poderosa herramienta para abordar estas desigualdades. Al unirse, pueden fortalecer su voz, defender sus derechos laborales y buscar condiciones de trabajo justas.

En el 2017, cuando nacieron, eran tan solo cinco personas, pero actualmente han podido llegar hasta cuatrocientas mujeres trabajadoras organizadas en el ámbito de la economía del cuidado. Aunque la asociación podría ser más grande, se han encontrado con la dificultad de que otras mujeres no migrantes no comprenden su lucha pese a compartir la misma situación de exclusión social dentro de la economía del cuidado.

Es decir, no entienden la vinculación de su lucha como mujeres explotadas contra la discriminación racial y clasista que sufren al mismo tiempo. En cualquier caso, dentro de la organización, a causa de la discriminación del Estado español que trata de invisibilizar sus tareas a través de la Ley de Extranjería y el régimen especial (Companys Alet, 2020), es difícil para ellas encontrar un trabajo relacionado con sus estudios. Esta situación las mantiene a ellas y sus familias en una situación de pobreza (Razavi y Staab, 2010).

A pesar de las mejoras de las condiciones que se han mostrado durante los últimos años, lo cierto es que las mujeres de la Asociación aseguraron que únicamente una de ellas ha conseguido un



trabajo fijo formal, lo que se traduce en una gran precariedad que sufre el resto de las trabajadoras. Es destacable que, incluso, algunas mujeres tienen hijos/as pequeños/as, algunos/as de ellos/as con necesidades especiales como autismo. En este sentido, uno de los pilares de la asociación ha sido la solidaridad, y por ello otras mujeres se han ofrecido a cuidar de otros/as hijos/as mientras las madres trabajan. La organización les permite bregar con la soledad que proviene de su condición como migrantes, alejadas de su familia y amistades.

El factor del cuidado de los/as hijos/as destaca por ser un elemento clave para entender la sociedad española actual, que se caracteriza por una precarización de las condiciones generales de la clase trabajadora, puesto que se ha retrasado la salida del hogar de los/as hijos/as debido a su dificultad por encontrar puestos de trabajo e independizarse, como hicieran las generaciones anteriores (Ferro, 2016). Este hecho arroja un poco más de comprensión al fenómeno migratorio y su precarización, en tanto el sistema capitalista no ha sabido o no ha querido hacerse cargo ni de sus ciudadanos/as nativos/as ni mucho menos de los/as migrantes, de quienes se ha aprovechado económicamente.

Como señala Companys Alet (2020), la mayoría de las mujeres que vienen de lugares que eran antiguas colonias españolas se enfrentan a un racismo institucional, al machismo del mercado y a un ámbito informal que las encadena, lo cual las obliga a organizarse con la intención de poder curar sus heridas y construir un entorno para reivindicar sus derechos.

Esta situación a menudo se acentúa por el hecho de que muchas de las mujeres realizan sus labores prácticamente aisladas de la sociedad:

La casa, en la que se trabaja y en la que se vive, constituye un refugio laboral para las inmigrantes indocumentadas recién llegadas, quienes, al no tener que desembolsar dinero para manutención ni alojamiento, ahorran buena parte de su salario y pueden enviar

remesas a su familia a su lugar de origen (García Sainz, Santos Pérez y Valencia Olivero, 2020, p. 56).

Así, su encuentro con las trabas institucionales va acompañado de una discriminación a la hora de conseguir los documentos que necesitan para trabajar legalmente; se han identificado numerosos casos de mujeres migrantes discriminadas (Company's Alet, 2020). En cuanto a su autosostenimiento como organización, en primer lugar, hay que decir que las mujeres trabajadoras del cuidado no llegan a obtener ni un salario mínimo. En ese sentido, para sostenerse realizan diversas actividades que proyectan en el Centro Social Buñuel, del que dicen que surgió después de las luchas en España del 15-M, pero a su vez es uno de los espacios que constituyeron y en el cual desarrollan diversas actividades, entre ellas talleres –como por ejemplo, manualidades, costura, cocina, reparación de bicicletas–, obras de teatro, propuestas para la recuperación de sus memorias, enseñanzas para la adquisición de habilidades respecto a las nuevas tecnologías o, incluso, al marco legal –como actividades sobre la manera de ejecutar una declaración de ventas–.

Pero, además, esta situación precaria las obliga a dirigirse hacia otras actividades de la economía del cuidado, como por ejemplo, trabajar durante algunas horas dentro de residencias con personas mayores. O incluso otras formas de economía informal dentro del ámbito de las ventas. En cualquier caso, las actividades que más las han ayudado a sostenerse como organización tienen que ver con la realización de comedores y actividades de baile, en los cuales pueden traer elementos de su cultura y llamar la atención de otras migrantes a quienes les cuesta adaptarse a una sociedad muy diferente, en la que muchas veces se sienten rechazadas.

Según Bourdieu (2000), el hecho de no recibir una equivalencia monetaria adecuada por el trabajo que desarrollan las hace devaluarlo, incluso ante ellas mismas. Por eso, es tan importante la lucha para lograr derechos como contratos dignos, bajas de

maternidad, posibilidad de atención médica, pagas completas y horas de descanso (Companys Alet, 2020).

Por último, dentro de las luchas en las que han podido participar en el ámbito normativo, destacamos la lucha por la ratificación del Convenio 189, la lucha en el 2019 por la creación de una organización estatal, así como la presión al Tribunal Europeo (y a otros ámbitos del espacio común europeo) para garantizar sus derechos.

A los casos de migración de América Latina, muchas veces hay que sumar los motivos políticos que justifican sus salidas del país. En ese sentido, en el ámbito de la ayuda humanitaria, las migrantes encuentran también nuevas trabas relacionadas con su carácter de personas refugiadas, que hace que las ONG no busquen garantizar sus derechos laborales, sino ayudarlas a insertarse en el mercado laboral lo más rápido posible, sin importar sus estudios ni sus anhelos (Companys Alet, 2020). Es decir, se trata de la invisibilidad a nivel institucional en Europa, y particularmente de sus habilidades sociales en España, lo que las encadena a esta deplorable situación de precariedad laboral arraigada en el colonialismo, sin posibilidad de otras salidas laborales. Esta situación las convierte en seres humanos no deseados, debido a su condición racial, de clase y su capital cultural; pero útiles para el capitalismo que recibe dinero por cada persona refugiada (Companys Alet, 2020).

## **Conclusiones**

Estamos actualmente ante un sistema macroeconómico que, mediante la división sexual del trabajo, establece prácticas y políticas desiguales, las cuales otorgan diversos grados de poder y libertad a hombres y mujeres. Así pues, mientras que los hombres adquieren una posición determinada en el desarrollo productivo, una participación notable en el espacio público, una autonomía económica y una libertad en el uso del tiempo libre, por su parte, las mujeres

(especialmente las migrantes, mujeres racializadas y de clase baja) se ven obligadas a desempeñar tareas no remuneradas o precarizadas por fuera de las dinámicas del mercado, viéndose relegadas al ámbito de la reproducción y al espacio de lo privado.

Desde una mirada crítica, feminista e interseccional, se puede afirmar que las normativas y políticas existentes en Europa y Abya Yala no han sido del todo eficaces al momento de transformar las estructuras patriarcales que sobrecargan a las mujeres con multiplicidad de labores no remuneradas y precarizadas. Si bien en las últimas décadas se ha dado mayor apertura al debate sobre la economía del cuidado y se reconocen algunos derechos, en la realidad las mujeres cuidadoras siguen manteniéndose por fuera del orden social y económico.

Así pues, en el caso latinoamericano, y particularmente en Colombia, desde la Encuesta de Uso de Tiempo Libre se hace evidente la desproporción entre hombres y mujeres en la realización de actividades relacionadas con el cuidado, puesto que más del 90 % de las mujeres encuestadas deben dedicar más de 7 horas al día para realizar actividades no remuneradas.

En Colombia se fueron expidiendo normas relativas al cuidado desde el año 2010, a través de las cuales se regulan aspectos relacionados con la economía del cuidado, lo que implica ya un avance en el reconocimiento de dichas labores. Particularmente, en Bogotá se cuenta con mayores avances tras la incorporación del Sistema Distrital del Cuidado y la creación de la estrategia “manzanas del cuidado”, la cual promueve la participación y la formación de las mujeres cuidadoras a través de la territorialización de la política pública.

No obstante, son pocos los avances que se materializan en la realidad social. De ahí que, según el análisis efectuado y siguiendo la concepción de la presidenta de la JAC del Restrepo, para mejorar las condiciones de las mujeres cuidadoras se hace preciso promover su reconocimiento económico, visibilizando los distintos aportes que realiza el trabajo del cuidado en el funcionamiento

económico del país. Igualmente, es necesaria la realización de un diagnóstico que permita caracterizar las problemáticas que enfrentan las cuidadoras, con el fin de constituir políticas acordes a sus necesidades, teniendo en cuenta un enfoque territorial y diferencial. De igual manera, hace falta una mayor ampliación de la política del cuidado a nivel nacional que permita que las mujeres de regiones más empobrecidas puedan informarse y acceder a los programas existentes. Además, es importante desarrollar procesos de sensibilización que promuevan la transformación de imaginarios en torno al cuidado y que lleve a la distribución equitativa de las labores al interior del hogar.

Asimismo, algunas autoras mencionan que es necesario incorporar el trabajo no remunerado del cuidado en el sistema económico de producción. Así se afirma:

Una vez que los hogares han adquirido en el espacio de intercambio mercantil los bienes y servicios que requieren para satisfacer sus necesidades y deseos, es preciso transformarlos en consumo efectivo. Por ello, cuando a los bienes y servicios se les suma el trabajo no remunerado, se consigue la extensión de este consumo a estándares de vida ampliados (Rodríguez, 2015, p. 39).

Ahora bien, se podría decir que las mujeres migrantes sufren de una doble discriminación. En primer lugar, por el hecho de ser mujeres, y en segundo lugar, por el hecho de abandonar su tierra en busca de nuevas oportunidades, en este caso en España. Según Bourdieu (2000), se le debe atribuir al movimiento feminista el hecho de proporcionar una visión política a la economía del cuidado, puesto que se trata de un espacio relegado a la mujer dentro del ámbito privado. Del mismo modo, Delphy (2023) sostiene que la condición de las mujeres se ha transformado en política por el hecho que la lucha de clases, de género y racial/étnica han tratado la problemática desde la visión de la opresión, en este caso, de las mujeres.

En este sentido, hay que decir que no existe un único feminismo, puesto que no se trata de un movimiento social homogéneo, y que se tendría que complementar mediante una visión interseccional, pues el racismo, el sexismo y el clasismo convergen como diferentes formas de discriminación dentro de las relaciones de poder (Zambrini, 2015).

El derecho también ha sido usado históricamente para conservar la hegemonía del género masculino sobre el femenino, como instrumento de poder que somete a las mujeres a su control, es decir, las leyes se han aplicado de manera desigual en calidad del género (Pérez del Campo Noriega, 2008).

A partir de las entrevistas a las organizaciones, es posible apreciar grandes diferencias entre los resultados que muestran los Estados y la realidad que viven las migrantes. En este sentido, la doble opresión, como mujeres y como migrantes, las ha hecho establecer relaciones horizontales, donde el cuidado no solo lo efectúan hacia otras personas con la intención de ganar dinero, sino también entre ellas mismas, donde resulta mucho más importante para garantizar su salud mental frente al sufrimiento que provoca la lejanía de sus familias.

Por último, hay que destacar que sin la solidaridad de otras organizaciones y colectivos, hubiera sido incluso más difícil su situación, ante lo cual gana mayor importancia la construcción de un tejido social que aporte para romper con la exclusión social de las mujeres y las migrantes. En cualquier caso, el camino es todavía muy largo y es necesario mantener encendida la llama para lograr garantía plena de derechos sociales, políticos y culturales. En ese trayecto, no pueden estar solas; y a pesar de que la coordinación estatal no se ha logrado, la solidaridad entre mujeres migrantes con otros colectivos de personas es imprescindible.

En ambos procesos organizativos es posible dar cuenta que, ante la precariedad impuesta por el sistema patriarcal y capitalista, las mujeres comunales y las mujeres migrantes trabajadoras del hogar se organizan, tejen redes y se brindan cuidados entre ellas, lo

que les permite luchar en colectivo contra la ineficacia normativa y la falta de presencia estatal, pero también les posibilita ser una fuente de apoyo físico y emocional.

## **Bibliografía**

Agencia UNAL (12 de abril 2022). Más informalidad laboral, efecto de la pandemia en mujeres colombianas. <http://agencia-denoticias.unal.edu.co/detalle/mas-informalidad-laboral-efecto-de-la-pandemia-en-mujeres-colombianas#:~:text=Fotos%3A%20archivo%20Unimedios.-,Seg%C3%BAn%20encuesta%20del%20DANE%202020%2D2021%2C%20el%2066%20%25%20de,m%C3%A1s%20precaria%20en%20el%20pa%C3%ADs>

Bourdieu, Pierre (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

CEPAL y ONU-Mujeres (2022). *Hacia la construcción de Sistemas Integrales de Cuidados en América Latina y el Caribe*. Elementos para su implementación (LC/TS.2022/26), Santiago.

Companys Alet, Mar (2020). *Economies per la vida. Pràctiques d'economia feminista a la ciutat de Barcelona: de la quotidianitat a la mesura de govern*. Barcelona: CooperAcció.

De Beauvoir, Simone (1977). *El segundo sexo*. Buenos Aires: Ediciones Siglo Veinte.

Delphy, Christine (2023). *Por un feminismo materialista*. Barcelona: Verso.

Esquivel, Valeria (2011). *La economía del cuidado en América Latina: poniendo a los cuidados en el centro de la agenda. Atando cabos, deshaciendo nudos*. El Salvador: PNUD. [https://www.researchgate.net/publication/308984949\\_LA\\_ECONOMIA\\_DEL\\_CUIDADO\\_EN\\_AMERICA\\_LATINA\\_Poniendo\\_a\\_los\\_cuidados\\_en\\_el\\_centro\\_de\\_la\\_agenda](https://www.researchgate.net/publication/308984949_LA_ECONOMIA_DEL_CUIDADO_EN_AMERICA_LATINA_Poniendo_a_los_cuidados_en_el_centro_de_la_agenda)

Fals Borda, Orlando (2015). *Una sociología sentipensante para América Latina*. Bogotá: Siglo XXI/CLACSO.

Fassler, Clara (2009). *Hacia un sistema nacional integrado de cuidados*. Ciudad de México: Trilce.

Ferro, Silvia (2016). Economía del cuidado. Debates conceptuales e implicancias políticas. En Franciso Delich y Juan Carlos de Pablo (coords.), *Economía, política y sociedad: Smith · Ricardo · Marx · Keynes · Schumpeter · Prebisch*. Córdoba: Comunicarte.

García Sainz, Cristina; Santos Pérez, Lourdes y Valencia Olivero, Nelcy (2020). *Inmigrantes en el servicio doméstico. Determinantes sociales, jurídicos e institucionales en la reorganización del sector doméstico*. Madrid: Talasa.

González, Andrea y Luna, Lola (2021). *Discursos, géneros y la (in)visibilidad de las mujeres en la acción comunal: un problema político*. Bogotá: Universidad Libre.

Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2014). *Encuesta Anual de Hogares Urbanos*.

Larguía, Isabel y Dumoulin, John (2016). Hacia una ciencia de la liberación de la mujer. En . Alfonso González (ed.), *Feminismo y marxismo*. La Habana: Ocean Sur.

Leichsenring, Kai; Kadi, Selma y Simmons, Cassandra (2022). *Making the Invisible Visible: The Pandemic and Migrant*



Care Workin Long-Term Care. *Social Sciences*, 11(8). <https://doi.org/10.3390/socsci11080326>

Organización Internacional para las Migraciones [OIM] (2012). Rutas y dinámicas migratorias entre los países de América Latina y el Caribe (ALC), y entre ALC y la Unión Europea, Bruselas. <https://publications.iom.int/books/rutas-y-dinamicas-migratorias-entre-los-paises-de-america-latina-y-el-caribe-alc-y-entre-alc>

Pérez del Campo Noriega, Ana María (2008). Origen y transmisión de la violencia de género. En Teresa San Segundo Manuel (dir.), *Violencia de género: una visión multidisciplinar*. Madrid: Editorial universitaria Ramón Areces.

Razavi, Shahra y Staab, Silke (2010). Mucho trabajo y poco salario. Perspectiva internacional de los trabajadores del cuidado. *Revista Internacional del Trabajo*, 129(4), 449-467. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2010.00095.x>

Rodríguez Enríquez, Corina (2007). Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional. En Alicia Girón y Eugenia Correa (coords.), *Del Sur hacia el Norte: Economía política del orden económico internacional emergente*. Buenos Aires: CLACSO.

Rodríguez Enríquez, Corina (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Revista Nueva Sociedad*, (256), 30-44.

UNESCO (2013). Informe de Seguimiento de la Educación para Todos en el Mundo. La educación de las niñas: los datos. <https://es.unesco.org/gem-report/sites/default/files/girls-factsheet-sp2.pdf>

Zambrini, Laura (2015). Diálogos entre el feminismo postestructuralista y la teoría de la interseccionalidad de

los géneros. *Revista Punto Género*, (4), 43-54. <https://doi.org/10.5354/2735-7473.2014.36408>

## **Normativas**

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Art. 88. 30 de diciembre de 1999 (Venezuela).

Constitución de la República de Ecuador. Art. 333. 20 de octubre de 2008 (Ecuador).

Constitución Política de Bolivia. Art. 338. 7 de febrero de 2009 (Bolivia).

Constitución Política de República Dominicana. Art. 55-11. 26 de enero de 2010 (República Dominicana).

Decreto 89 de 2023. Programa de recuperación económica, generación de empleo e inclusión social para las trabajadoras y los trabajadores de casas particulares. 23 de febrero de 2023.

Ley del Sistema de Cuidados para la Vida de 2021. Por la cual se crea el Sistema de Cuidados para la Vida. 11 de noviembre de 2021. D.O. No. 6.665. (Venezuela).

Ley Orgánica 4/2000. Sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. 11 de enero de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2000/01/11/4/con>

Ley Orgánica 8/2000. Por la cual se reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. 22 de diciembre de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2000/12/22/8>

Ley Orgánica 2/2009. Por la cual se reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los

extranjeros en España y su integración social. 11 de diciembre de 2009. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2009/12/11/2>

Ley Orgánica 4/2015. De protección de la seguridad ciudadana. 30 de marzo de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2015/03/30/4/con>

Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano de 2023. Por la cual se establecen las características relacionadas con el cuidado. 12 de mayo de 2023. D.O. No. 309. (Ecuador).

Ley 1.413 de 2010. Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas. 11 de noviembre de 2010. D.O. No. 47.890 (Colombia).

Ley 19.353 de 2015. Por la cual se crea el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC). 27 de noviembre del 2015. D.O. No. 29.351 (Uruguay).

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2022). Proyecto de ley “Cuidar en Igualdad” para la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina (SINCA). [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/06/cuidar\\_en\\_igualdad\\_-\\_sistema\\_integral\\_de\\_politicas\\_de\\_cuidados\\_de\\_argentina.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/06/cuidar_en_igualdad_-_sistema_integral_de_politicas_de_cuidados_de_argentina.pdf)

Real Decreto ley 9/2018. De medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género. 3 de agosto de 2018. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2018/08/03/9>



# El trabajo doméstico remunerado: ¿reconocimiento y redistribución?

## Tendencias antes y durante la pandemia covid-19

*Beatriz Adriana Bustos Torres*

El trabajo doméstico remunerado en América Latina reúne entre 11 y 18 millones de trabajadoras y trabajadores que representan entre el 10,5 % y el 14,3 % del empleo total en la región. Muestra desde épocas remotas características constantes asociadas al trabajo precario y vulnerable, propio de gran proporción del trabajo informal. Si bien el trabajo doméstico remunerado se desarrolla en un espacio físico de trabajo y con un empleador identificado, las condiciones laborales de precariedad laboral como el bajo ingreso y la falta de prestaciones laborales, sin cobertura de salud, sitúan al trabajo doméstico remunerado como un empleo rodeado de informalidad, con grandes desventajas para las mujeres que acogen esta actividad en el mercado laboral.

Aunado a condiciones de precariedad laboral, se suma la pandemia global por covid-19 en marzo de 2020, alcanzando en marzo de 2021 su pico más alto en contagio y con repercusiones hasta 2022 cuando se había aplicado la segunda dosis de la vacuna a la mayor parte de la población. La pandemia por covid-19 afectó gravemente a las trabajadoras que se desempeñan como empleadas del hogar, inicialmente por la falta de cobertura de salud ante el inminente

riesgo de contagio por covid-19 y la suspensión de actividades domésticas remuneradas a solicitud de las y los empleadores, con la consecuente reducción o pérdida de ingreso para el personal dedicado a esta actividad. Es importante resaltar que la pandemia se presentó en un momento en el que el trabajo doméstico remunerado se ha venido transformando en favor de la población que lo ejerce, a través de reformas estructurales que otorgan obligatoriamente servicios de salud y jubilación. Asimismo, como resultado de la alta vulnerabilidad de este sector laboral, surgen programas e iniciativas a manera de balancear las condiciones laborales y de vida durante la pandemia de las trabajadoras del hogar.

En este análisis nos enfocamos en plasmar el contexto del empleo doméstico remunerado en América Latina durante la pandemia y las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras del hogar. También se presentarán los programas destinados hacia esta población trabajadora como resultado de la situación que enfrentaron a partir de la pandemia. La argumentación presentada nos permite ubicar las principales tendencias del trabajo doméstico remunerado sobre el proceso de reconocimiento y redistribución de ese sector ocupacional fuertemente discriminado y precarizado. El análisis se centra en América Latina, con mayor detalle en México dada la reciente transformación de la Ley Federal del Trabajo y Ley del IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) en el marco de la pandemia por covid-19.

Presentaremos los argumentos en tres segmentos. En el primero, se presentan argumentos sobre la informalidad del sector como fuente de discriminación y desigualdad de las trabajadoras del servicio doméstico. En segundo lugar, se muestran las características del grupo ocupacional de personas trabajadoras en los hogares en América Latina y su condición laboral y de salud. En el tercer segmento abordaremos las campañas y programas que surgieron a partir de la ratificación del Convenio 189 de la OIT y de la pandemia, eventos coyunturales dados casi al mismo tiempo que el debate y la transformación de las condiciones laborales del

trabajo doméstico remunerado. Por último, reflexionamos sobre si la formalización del sector de trabajo doméstico remunerado es una vía de justicia cultural y económica para la población que se desempeña en él en países de América Latina.

## **La informalidad histórica en el trabajo doméstico remunerado**

De acuerdo con la abundante literatura sobre los términos de economía y trabajo informales, nos respaldaremos en el prolífico trabajo de Alejandro Portes y colaboradores, quienes señalan que en un primer momento se hacía la distinción entre quienes trabajaban para alguna organización o empleador bajo el esquema laboral y fiscal dominante, y quienes trabajaban de manera independiente, como autoempleados, sin obtener prestaciones sociales vinculadas al trabajo. Castells y Portes conciben el sector informal como “todas las actividades generadoras de ingresos no reguladas por el Estado en entornos sociales en que sí están reguladas actividades similares” (Portes, Castells y Benton, 1989, p. 2).

De esta forma, Feige apunta que la economía informal incluye actividades que omiten el cumplimiento de leyes y normas administrativas que rigen las “relaciones de propiedad, el otorgamiento de licencias comerciales, los contratos de trabajo, los daños, el crédito financiero y los sistemas de seguridad social”, y están excluidas de la protección de aquellas (Feige, 1990, p. 992)

De acuerdo con los argumentos de Portes y Haller (2004), no hay consenso sobre el sector informal de la economía y el trabajo informal, ya que se presentan numerosas excepciones y particularidades en los diversos contextos socioeconómicos que imprimen características particulares tanto a la economía informal como al trabajo y ocupaciones informales.

En el análisis del trabajo remunerado realizado en contexto de informalidad se incluyen actividades no tangibles como el trabajo

intelectual, artístico, creativo y otros servicios que no generan un producto en sí, sino satisfactores que influyen en la calidad de vida; es también el caso del trabajo de cuidado, en el que se circunscriben todas las actividades realizadas en un hogar distinto al propio. De acuerdo con Castells y Portes, la diferencia fundamental entre economía formal e informal no es el producto final, sino la forma en que se genera o se intercambia el producto resultado del trabajo (Portes, Castells y Benton, 1989).

Bajo las premisas del análisis de la informalidad y del trabajo informal, no queda clara la posición de quienes trabajan con remuneración en el seno de hogares ajenos realizando actividades de cuidado.<sup>1</sup> El trabajo de servicio doméstico remunerado tiene una función social y económica muy relevante, y se desarrolla por convenio con una persona empleadora quien delimita la jornada laboral, el descanso y las actividades a realizar. Sin embargo, no se otorga a quienes trabajan en hogares ajenos garantías laborales justas en proporción a la importancia y magnitud del trabajo realizado.

La principal modalidad de contratación de servicios de cuidados en el hogar es la contratación directa, es decir, el trato es directo entre la persona contratante y la persona contratada, una característica esencial en el trabajo formal. No obstante, las condiciones laborales en el sector de servicios de cuidados en el hogar distan mucho de ser las mismas que en el sector formal del empleo, pese a que existe una persona a la vista que otorga el empleo y que el lugar de desempeño laboral es reconocido y bien ubicado, esto es, tiene el esquema de un trabajo formal, con salario, horario y lugar de trabajo establecido. La forma de administrar y gestionar el

<sup>1</sup> El trabajo de cuidado abarca toda aquella tarea o actividad que se realiza en el interior de los hogares como tareas de limpieza, adecuación e higiene de la casa, cuidado de ropa de la familia, preparación y compra de alimentos, cuidado de infantes, mayores y discapacitados. El trabajo de cuidados puede ser remunerado y comúnmente realizado por personas ajenas a la familia y empleadas para tal fin, o no remunerado asumido principalmente por las mujeres del hogar, pudiendo incluir la participación de otros miembros del hogar.



trabajo contratado adquiere características del trabajo en la informalidad, desprotegido y lejos de la ley que lo regule. Esta situación de informalidad laboral se agrava cuando la condición de migración se presenta en la población trabajadora del hogar, quienes al no tener una situación migratoria legal, quedan al margen de la protección social de leyes locales (Aguilar y García, 2020).

Enrique de la Garza hace una distinción más allá del binomio formalidad-informalidad. Plantea el trabajo clásico como aquel que se desarrolla en un espacio específico, bajo una metodología y con un horario de trabajo, a lo que corresponde un salario y beneficios asociados al trabajo formal o clásico. Como contraparte, De la Garza reconoce el trabajo no clásico como aquel trabajo que no produce algo tangible, sino que se trata de trabajo emocional o intelectual de creación en los ámbitos tecnológicos, digitales y artísticos, entre otro; pero también incluye el trabajo de servicios personales asociados al cuidado de personas como infantes, ancianos, discapacitados, enfermos, además de actividades propias del cuidado e higiene de los hogares ajenos, es decir, todo esto como trabajo remunerado, independientemente de que reconocemos que la contraparte no remunerada existe.

De la Garza asocia su idea de trabajo no clásico al pensamiento de Marx sobre la producción inmaterial, donde la producción adquiere características de subjetivación para producir la creación o servicio. El concepto de trabajo no clásico puede ser, más que un tipo de trabajo, un enfoque de análisis de los fenómenos laborales que contemplan estructuras, junto a subjetividades y acciones (De la Garza, 2020). El trabajo no clásico no siempre es informal, precario o vulnerable; sin embargo, el trabajo doméstico remunerado es por su naturaleza un trabajo que no genera plusvalor monetarizable, pero genera bienestar. Uno de los mayores problemas entonces es la falta de reconocimiento, la que Fraser enmarca como parte de la justicia social, a la cual entiende como el trato igualitario entre personas que componen una sociedad ( Fraser, 2016, p. 10).

La injusticia social tiene varios planos de acuerdo con Fraser (2016). Uno es la injusticia cultural o simbólica arraigada en los modelos de representación, interpretación y comunicación, los que se asocian a culturas ajenas y son hostiles a la propia. Un segundo plano es la falta de reconocimiento, lo que expone a la invisibilidad asociada a las prácticas dominantes de representación, comunicación e interpretación legitimadas por la cultura dominante. Otro plano más señalado por Fraser es la falta de respeto vinculado al desprecio y difamación rutinaria por la cultura dominante. Sobre esto, se retoma a Charles Taylor,<sup>2</sup> quien apoyado en ideas hegelianas argumenta:

La falta de reconocimiento o el reconocimiento inadecuado... pueden constituir formas de opresión, confinando a alguien en una manera de ser falsa, distorsionada o disminuida. Más allá de la simple falta de respeto, esto puede infligir un grave daño, encasillando a la gente en un sentimiento abrumador de auto desprecio. Prestar reconocimiento no es un mero acto de cortesía, sino una necesidad humana vital (citado por Fraser, 2016, p. 29).

La injusticia cultural y la injusticia económica son elementos analíticos en el caso del trabajo domestico remunerando, se entrecruzan en la práctica, en la realidad. La informalidad en la que se ha encasillado al trabajo doméstico remunerado durante siglos lo ha mantenido al margen de toda negociación que reconozca y reubique positivamente a este trabajo en la sociedad. El Estado se mantuvo al margen de nivelar las condiciones laborales y salarios del trabajo doméstico con remuneración. Esto, sumado a la injusticia cultural observada a partir del origen, género, color de piel, lengua entre otros factores, ha sometido a la discriminación sistemática al grupo ocupacional dedicado a trabajar y prestar servicios en las casas.

<sup>2</sup> Charles Taylor, *Multiculturalism and «The Politics of Recognition»*, Princeton, 1992, p. 25.

En América Latina se han desarrollado políticas económicas y sociales con tendencia a combatir la informalidad, ya que gran parte de la economía se sostiene de la informalidad en condiciones de vulnerabilidad y precariedad laboral, esto es, se observan realidades y relaciones económico-laborales donde el Estado no ha influido y los sujetos se han visto en la necesidad de generar su empleo (autoempleo) y ofrecer sus servicios en relaciones laborales informales.

En el caso de Brasil, Cardoso describe políticas que se relacionan con el empleo y el sector informal de la economía, entre ellas, incrementar espacios de generación de ingresos y empleos mediante apoyo a micro- y pequeñas empresas y emprendedores individuales a través de créditos y reducción de impuestos. Argumenta que la política en defensa de salarios mínimos ha tenido repercusión en la reducción del empleo formal, pero que en Brasil se ha mostrado recientemente el efecto opuesto, dado el incremento de la demanda de servicios y productos del sector informal (Cardoso, 2016).

La seguridad social, específicamente el servicio de salud es una política social asociada al trabajo formal, indicador importante para determinar si el empleo en cuestión pertenece al sector formalizado de la economía, por lo que la modificación de condiciones laborales para personal que trabaja en hogares ajenos nos indica el tránsito hacia una modalidad de reconocimiento e inclusión laboral. Como resultado de la ratificación del Convenio 189 de la OIT, quienes trabajan en hogares ajenos deberán gozar de la protección social con los derechos a jubilación, atención de salud, atención de embarazo y guarderías. Para reafirmar la tendencia hacia la formalización, citamos para el caso de México al IMSS, institución que afirma:

La Formalización del Empleo es el cambio de un trabajo informal a un trabajo formal; que se da al brindarle seguridad social al trabajador a través de su afiliación a una institución como el IMSS,

ISSSTE u otro Instituto de Seguridad Social (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2016).

Como una tendencia aún en vías de consolidación, observamos las políticas de formalización laboral de las personas que trabajan en hogares distintos al suyo por una remuneración, por una parte, como redistributivas, ya que claramente el Convenio 189 ha motivado y mostrado el camino para obligar mediante la reforma de leyes sobre seguridad social y de salarios a nivelar parcialmente el rezago económico y la gran desigualdad económica de este sector. La visibilización de los derechos laborales, incluida la organización de personas empleadas del hogar, parece coadyuvar al reconocimiento de estas como empleadas plenas y sujetas de una identidad asociada a su actividad laboral. Lo que nos dirige, por otra parte, a un reconocimiento cultural a través de considerar el valor monetario y la aportación a la sociedad.

En suma, los fundamentos teóricos y metodológicos hasta aquí planteados nos permiten ubicar las diversas formas y significados de la llamada informalidad y sus repercusiones para catalogar, etiquetar, discriminar y devaluar al personal empleado de manera remunerada en los hogares. El trabajo doméstico remunerado responde a características reconocidas como trabajo clásico o trabajo formal; sin embargo, al ser ejecutado principalmente por mujeres en un espacio de privacidad, se ha mantenido prácticamente en la clandestinidad, con prácticas y condiciones discriminatorias, mostrando una gran injusticia económica y cultural. El giro hacia la formalización del trabajo doméstico remunerado parece indicar un espacio de reconocimiento y redistribución, cultural y económico.

## **Discriminación de origen: etnia, lengua, color de piel, migración como fuente de desigualdad**

El origen étnico se asocia también con el estrato socioeconómico. Es comúnmente asociado el ser indígena o afrodescendiente a la pobreza. Muchas mujeres de regiones con población indígena y afrodescendiente en América Latina migran hacia zonas urbanas de su país u otro para trabajar en el servicio doméstico. La suma de dichas características posiciona a las mujeres trabajadoras en condiciones desfavorables en todo sentido. Son discriminadas por su apariencia física y condición socioeconómica de pobreza, y algunas de ellas, además, enfrentan la barrera del idioma. En cifras disponibles para 2016 al 2018, encontramos que en Guatemala en 2016 un 27,6 % de las trabajadoras domésticas son mujeres indígenas. En México, en 2015 un 28,4 % de quienes realizan trabajo doméstico son de origen indígena, mientras que en Ecuador, el 6 % (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Las mujeres afrodescendientes dedicadas al trabajo doméstico remunerando, según cálculos de la CEPAL en censos del 2010, sumaba en Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, Costa Rica, Honduras, Nicaragua y Panamá el 63 %. Del mismo modo que las mujeres indígenas, constituyen un grupo ocupacional altamente discriminado por su condición socioeconómica, su color de piel y su lengua original (ONU Mujeres, 2023).

*Fotografías 1. Trabajadora del hogar en área metropolitana de Guadalajara, México*



Fuente: Fotografías tomadas por la autora, año 2024.

## **El trabajo doméstico remunerado como trabajo itinerante**

La migración ha sido una característica constante en la población de mujeres dedicadas al trabajo doméstico. Este movimiento se presenta en dos modalidades: una que se refiere al desplazamiento interno entre regiones, de un mismo país, muchas veces desde un medio rural hacia áreas densamente urbanas; otra modalidad es la migración internacional, la cual no es un fenómeno reciente, sino por el contrario una situación en constante incremento. De acuerdo con la OIT, del total de trabajadoras migrantes, el 35,3 % son trabajadoras domésticas. Los países de destino en la región de América Latina son Chile y Argentina en el Cono Sur, Costa Rica en Centroamérica, República Dominicana en el Caribe y México en el norte (OIT, 2021).

Según la CEPAL, en algunos países de la región las mujeres migrantes que se dedican al trabajo doméstico remunerado alcanzan cifras sobresalientes, como Argentina, donde un 30 % del servicio doméstico corresponde a mujeres migrantes; Chile, con el 13 %; Costa Rica, con el 34 %; y República Dominicana, con el 19 % de mujeres migrantes de origen haitiano. En el sur de México, Aguilar y

García registran un 43 % de trabajadoras domésticas de Guatemala (2020). En particular, en Tapachula, Chiapas. Allí, hacia el 2018, la presencia de un gran contingente de mujeres migrantes provenientes de este país –también de Honduras y El Salvador en menor proporción– ha cambiado el perfil de las trabajadoras domésticas. En los hogares de Tapachula son mejor recibidas las migrantes ya que pasan a vivir en la casa que las contrata, lo que facilita mayor explotación por la extensión de los horarios y días de trabajo. De modo que las mujeres mexicanas en esa región vienen siendo desplazadas de la ocupación (Aguilar y García, 2020).

La migración internacional coloca a las mujeres en una condición de mayor vulnerabilidad ya que muy pocas adquieren condición legal en el país de residencia o demora años el trámite, además de la carencia de cobertura de derechos y prestaciones laborales que ya sufren la mayoría de las trabajadoras domésticas nacionales. En el caso de la migración internacional entre países de América Latina, es mucho más frecuente que las trabajadoras domésticas se queden a vivir en la casa donde trabajan, lo que les implica un ahorro para ellas al no pagar arriendo (Valenzuela, Scuro y Vaca Trigo, 2020) y mayor monto de dinero para enviar a sus familias. Se observa más desigualdad para trabajadoras domésticas migrantes ya que no solo enfrentan la inequidad estructural inherente a la ocupación (bajos salarios, pocas o nulas prestaciones laborales, poco o nulo dominio de la lengua local, entre otras), sino también porque son sujetas de discriminación en triple partida: por su condición de migrantes, su origen étnico y por ser trabajadoras domésticas, lo que vulnera en principio sus derechos humanos. Difícilmente pasan a ser incluidas en los programas y políticas sociales, ya que no tienen estatus legal en el país. Así es como las acciones y políticas de justicia económica y cultural tienen poco alcance en la población de mujeres trabajadoras domésticas migrantes, lo que nos conduce a replantear los alcances del Convenio 189 de la OIT. Existe amplia literatura (De Oliveira y Araiza, 2000; Valenzuela, Scuro y Vaca Trigo, 2020) sobre

la migración de mexicanas hacia los Estados Unidos, así como de latinoamericanas que migran a trabajar en servicio doméstico a la Unión Europea. El tema es en sí tan relevante que merece profunda atención, por lo que se abordará en otro documento.

Lo que es bastante visible es la situación que reveló una investigación de la Alianza Nacional de Trabajadoras Domésticas (NDWA, por sus siglas en inglés): por lo menos 93 % de las trabajadoras del hogar en Estados Unidos con origen latinoamericano perdió su empleo en los primeros meses de la pandemia de covid-19. Esta organización realizó seguimiento semanal con por lo menos veinte mil empleadas del hogar de habla hispana en cincuenta estados de Estados Unidos, la mayoría de ellas indocumentadas. Los datos arrojaron la inseguridad alimentaria y de vivienda, ya que muchas no tenían suficiente para comprar alimentos y para pagar el arriendo de su vivienda debido a que el 75 % de las trabajadoras se quedaron sin ingreso, y muchas no fueron recontratadas, aunado a la disminución del salario dada la reducción de las horas de trabajo disponibles. Fue notable que el 85 % no solicitó seguro de desempleo por temor a la deportación debido a su estatus migratorio, mientras que otras desconocían que existía ese apoyo. Solo el 32 % recibió el apoyo de 1.200 dólares como parte del programa de apoyo a personas sin empleo.

La NDWA señala que esta población necesita de políticas públicas que le garantice pagos justos, días de incapacidad pagados, licencias de maternidad sin descuento a su salario y seguro de salud. Pero también que se le “ofrezca un camino hacia la ciudadanía”.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> <https://www.domesticworkers.org/programs-and-campaigns/developing-policy-solutions/domestic-workers-bill-of-rights/>



## **Trabajo doméstico remunerado: magnitud y características**

En el mundo existen por lo menos 73 millones de personas que se dedican al trabajo doméstico remunerado, cifra que asciende aproximadamente a 14.8 millones de trabajadoras en América Latina, la mayoría de las cuales lo hacen en la informalidad. En 2011, la OIT adoptó la norma internacional 189 relativa al trabajo doméstico remunerado denominada “Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos 2011 (núm. 189)” (Organización Internacional del Trabajo, 2021), mismo que determina en su artículo 1º el trabajo doméstico de la siguiente manera:

- a) la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
- b) la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;
- c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador.

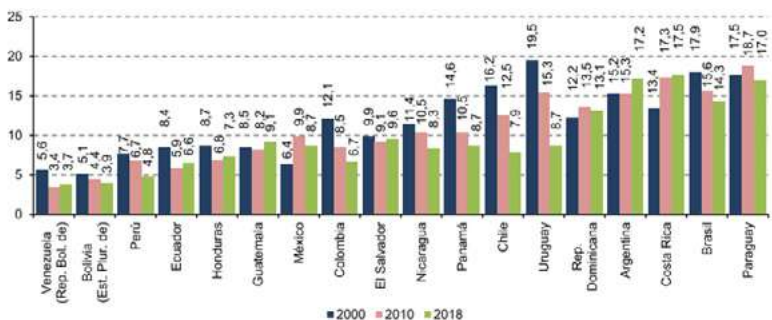
A esta definición se añade lo determinado por las trabajadoras domésticas en la 2ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo:

- a) los empleados domésticos, son todas las personas contratadas como empleados directamente por los hogares para la provisión de servicios destinados al consumo de sus miembros, con independencia de la naturaleza de los servicios que presten;
- b) trabajadoras y trabajadores empleados por proveedores o agencias de servicios para el trabajo en hogares. Esta definición permite captar no solo a las trabajadoras domésticas

contratadas directamente por los hogares, sino también a aquellas contratadas o colocadas por proveedores de servicios, como agencias de empleo públicas y privadas (OIT, 2018).

Se estima que en América Latina y el Caribe el 91,1 % de quienes se dedican al trabajo doméstico remunerado son mujeres, lo que representa aproximadamente el 11,3 % de la ocupación femenina (CEPAL Y OIT, 2021).

Gráfico 1. Porcentaje de mujeres mayores de 15 años ocupadas en trabajo doméstico remunerado sobre el total de ocupadas por país. 2000, 2010 y 2018

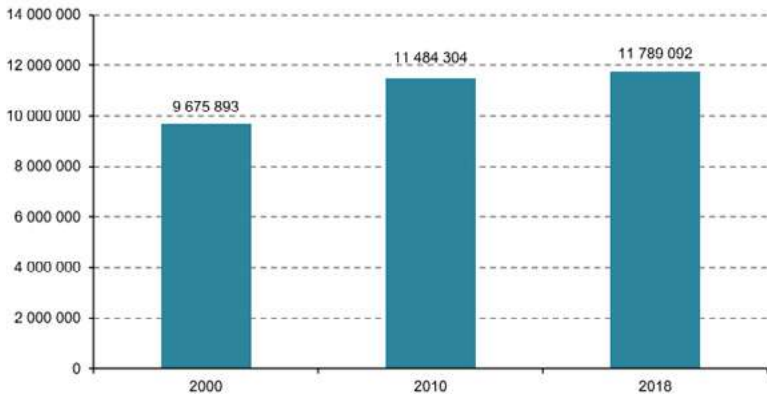


Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sobre la base del banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Fuente: Extraído de Valenzuela, Scuro y Vaca Trigo, 2020.

La CEPAL nos proporciona datos relevantes obtenidos en el Banco de Datos de Encuestas a Hogares, fuente confiable que se encuentra en la base de las citas que se realizan aquí para detallar las características de las mujeres trabajadores del hogar en América Latina. Si bien observamos en el gráfica anterior el relativo decremento en porcentaje de mujeres dedicadas al trabajo doméstico, las cifras absolutas no dicen lo mismo. Entre el año 2000 y el 2018 se incrementó en 2.113.199 mujeres ese grupo ocupacional.

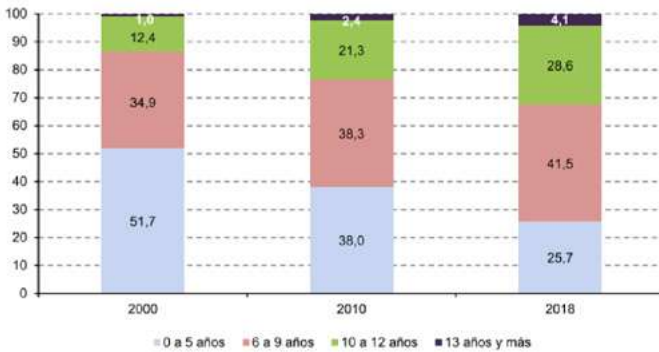
Gráfico 2. Mujeres de 15 años y más ocupadas en servicio doméstico en dieciocho países de América Latina. 2000, 2010, 2018



Fuente: Extraído de Valenzuela, Scuro y Vaca Trigo, 2020.

El personal dedicado al trabajo de servicios en los hogares había mantenido características de baja o nula escolaridad, así como origen étnico de población original y de medio rural. Sin embargo, las características que se mantuvieron durante el siglo XX se han transformado en las últimas décadas, lo que ha contribuido a modificar el perfil de las trabajadoras domésticas. De acuerdo con datos de la CEPAL, no solo disminuyó el analfabetismo entre esta población, sino que se registra un importante incremento de trabajadoras domésticas con educación secundaria, grupo que alcanzaba el 26,7 % en 2017.

Gráfico 3. Promedio de educación de ocupadas en el trabajo doméstico remunerado en dieciocho países de América Latina. 2000, 2020, y 2018



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

La edad promedio de las trabajadoras también fue una variable que cambió, pasó de 34,5 años en 2012 a 42,2 años en 2017, lo que nos indica menor preferencia de mujeres jóvenes por esta ocupación, condición que se asocia a mayores niveles de educación y diversificación de ocupaciones en el mercado de trabajo. Asimismo, la modalidad de contratación de servicios domésticos se ha modificado, y cada vez son más las trabajadoras que trabajan y regresan a su casa, en contraposición de quienes viven en la casa donde trabajan. En 2019, estas últimas representaban menos del 20 % del total de trabajadoras domésticas, en México esa cifra era únicamente del 3,7 %, en Brasil y Argentina del 1 %, en Colombia y Honduras registraban ligeramente más del 20 % y en Haití el 36,2 %. A pesar de la disminución en la mayoría de los casos, aún son las mujeres quienes más optan por esta modalidad en relación con los hombres. A la modalidad de permanecer en la casa se la denomina en la región de América Latina de diversas formas: “trabajo con retiro y sin retiro”, “de planta y entrada por salida”, “puertas adentro y puertas afuera”, “con cama y sin cama” y “diaristas”, entre otras (Valenzuela, Scuro y Vaca Trigo (Valenzuela et al., 2020).

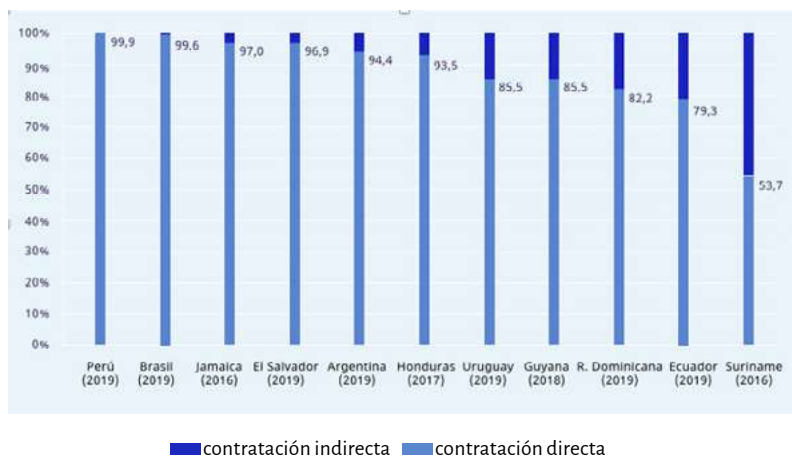
Gráfico 4. Edad promedio de las mujeres ocupadas en promedio ponderado para dieciocho países de América Latina según categoría ocupacional, 2000-2017

Categoría ocupacional	Años				
	2000	2005	2010	2014	2017
Trabajo doméstico remunerado	34,5	36,3	39,2	40,8	41,7
Otras ocupaciones	36,2	37,3	37,8	38,6	39,0
Total ocupadas	36,0	37,2	38,0	38,8	39,3

Fuente: Extraído de Valenzuela, Scuro y Vaca Trigo, 2020.

La modalidad de contratación de trabajadoras domésticas en América Latina predominante es la contratación directa, es decir, sin intermediarios de persona empleadora a persona trabajadora del hogar; sin embargo, se observa incremento de la contratación a través de intermediarios, agencias o proveedores de servicios.

Gráfico 5. Tipo de contratación (directa o indirecta), último año disponible



Fuente: Base de datos del OIT, 2021a.

## **Condición laboral y de salud de trabajadoras domésticas en la pandemia por covid-19**

El trabajo de cuidados que se realiza en los hogares es un factor determinante en la calidad de vida y bienestar de los miembros de la familia. Los cuidados que se facilitan en la casa hacen posible la reproducción física y social de la especie humana. Las mujeres constituyen actores relevantes en las tareas dirigidas al cuidado de miembros de la familia; sin embargo, con el constante incremento de mujeres en actividades laborales, muchas veces se contratan servicios domésticos remunerados. Incluso sucede en el caso de familias de altos ingresos que optan por la contratación de servicios domésticos aun si la mujer madre/esposa no se desempeña en el mercado laboral.

Las trabajadoras domésticas enfrentaron durante la pandemia situaciones adversas de diversa índole, asociadas con la modalidad de contratación y con la informalidad característica de esta ocupación, con aproximadamente el 77,5 % de las trabajadoras domésticas en esta condición en América Latina. El impacto del covid-19 sobre este grupo ocupacional fue grande y agudizó la alta precariedad laboral, caracterizada por los bajos salarios, la alta desprotección de derechos sociales y de laborales como producto de la alta segmentación de este nicho del mercado laboral en todos los países de América Latina, donde Bolivia, El Salvador, Guatemala, Honduras Nicaragua, Paraguay, Perú y México muestran una cobertura de salud de mujeres trabajadoras del hogar inferior al 10 %. Como notable excepción, está Uruguay con el 70 % de afiliación de las trabajadoras al sistema de pensiones (Salvador, Soledad y Cossani, 2020), lo que se asocia directamente a la ratificación del Convenio 189 de Uruguay en 2011, siendo así el primer país en América Latina en firmar.

La alta precariedad laboral también se asocia al origen étnico de las trabajadoras, quienes muchas veces son discriminadas por

aparición física, condición de migrante y, desde luego, situación de pobreza. La población indígena y afrodescendiente se encuentra sobrerrepresentada, lo que indica claramente el contexto laboral de discriminación dada la condición étnica de su origen, lo que se refleja en sus rasgos físicos que se traducen en estereotipos.

La desfavorable condición de las trabajadoras domésticas predominante al declarar la OMS la pandemia covid-19 situó en gran desventaja a este sector ocupacional ya de por sí devaluado. Muchos empleadores cortaron la relación laboral de un día a otro, y muchas de las trabajadoras del hogar permanecieron en sus casas o regresaron a sus comunidades de origen, la mayoría sin pago. Algunas que permanecieron en su trabajo eran vistas y tratadas con gran discriminación como vectores portadores del contagio y debían someterse a procedimientos de desinfección abruptos, diferentes a los de la familia.

Quando confirmaron que era positiva a Covid no me llevaron al doctor porque era muy caro; estuve en la casa, me llevaban de comer muy tarde porque tenía que esperar a que los patrones comieran, y además tuve que aguantar las groserías de la nieta de mi patrona, quien decía que le daba asco porque los podía infectar a todos (Alma, 62 años, citada en Consejo Ciudadano para la Seguridad y Justicia de la Ciudad de México, 2021, p. 4).

La informalidad en la contratación de gran parte de la población de trabajadoras domésticas facilitó el despido masivo, sin liquidación, sin cobertura. Lucía fue despedida sin liquidación después de más de tres años con una familia: “Por Covid, de un día para otro perdí mi única fuente de ingresos. Mis patrones me dijeron: ‘Ya no vengas mañana porque ya no podemos pagarte’. De hecho, no me dieron nada, porque no tenía contrato” (citada en Consejo Ciudadano para la Seguridad y Justicia de la Ciudad de México, 2021, p. 2).

La informalidad y la discriminación no son las únicas problemáticas que enfrentaron las trabajadoras del hogar, también

tuvieron que enfrentar la sobreexplotación y condiciones similares a la trata de personas, como señala el reporte del Consejo Ciudadano para la Seguridad y Justicia de la Ciudad de México del 30 de marzo con motivo del Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar. Esto merma sus derechos humanos y el derecho a una vida libre de violencia.

Rosa es originaria de Oaxaca, tiene 55 años y hace veinte años llegó a Ciudad de México, donde no tiene familia, a realizar labores domésticas con una familia “acomodada”, como ella misma la llama. No sabe lo que son las vacaciones, y desde que comenzó la pandemia de covid-19 durante dos años no la dejaron salir de casa para evitar contagios, a pesar del semáforo verde. Dos de las once modalidades de la trata de personas están relacionadas con el empleo: explotación laboral y trabajos forzados. La primera sucede cuando una persona somete a otra con prácticas que atentan contra su dignidad, mientras que la segunda se basa en el uso de la fuerza, la amenaza o la coerción física para realizar el trabajo (Consejo Ciudadano para la Seguridad y Justicia de la Ciudad de México, 2021, p. 2).

La pandemia originó un efecto dominó, en el que las familias y sus miembros, sobre todo infantes, población escolar, enfermos, ancianos y discapacitados, sufrieron por la falta de cuidados remunerados como antes de la pandemia. Las familias, principalmente las mujeres, se vieron ante la necesidad de absorber las múltiples tareas que realizaban las trabajadoras domésticas, lo que significó un gran incremento en las horas de trabajo, el de cuidados, que se sumó al empleo remunerado que realizaban muchas veces desde casa. De este modo, la inequidad basada en la división sexual del trabajo se acentuó, aunque también se registra leve evidencia de la participación de la contraparte masculina en los hogares.



## Hacia la formalización del trabajo doméstico remunerado

El Convenio 189 firmado por treinta y cinco países, veinticuatro de América Latina,<sup>4</sup> resulta ser el marco para ratificar y promover la inclusión de las trabajadoras domésticas en los sistemas de pensión y salud. Importantes reformas se han dado en países de la región, algunas veces antes de haber ratificado el Convenio, lo que significa un buen camino hacia la transformación de las condiciones laborales para conseguir un trabajo decente. Sin embargo, esto no quiere decir que han adquirido plenamente sus derechos, dado que la normativa y su aplicación tiene efectos diferenciados en los países de América Latina. A partir del 2011, se ha avanzado en el marco jurídico y normativo; es así como hacia el año 2020 once países de la región habían creado leyes específicas para eliminar la discriminación y abatir las brechas de género observadas en indicadores como la jornada laboral extensa, descanso semanal y vacaciones con pago.

Sobre la jornada laboral, se estableció que debía ser ordinaria, igual al resto de trabajadoras y trabajadores. En este sentido, la OIT (2021) reconoce que el 85,5 % de las trabajadoras domésticas cuentan con jornada ordinaria similar al resto de trabajadoras y trabajadores.

En ningún país de la región se niega el derecho al descanso semanal, y de acuerdo con la OIT (2021), el 97,1 % de las trabajadoras de la región gozan de descanso semanal similar a los definidos para otros trabajadores y trabajadoras. En algunos casos, se compensa con mayor descanso a las trabajadoras con retiro. Este es el caso de Chile, que cuenta con dos días de descanso por semana. La prestación de vacaciones es reconocida en la reglamentación de

<sup>4</sup> Argentina, Barbados, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Granada, Guatemala, Guyana, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

todos los países de la región; sin embargo, no hay evidencia que se conceda dicha prestación regularmente.

A continuación, presentamos las normas mínimas establecidas por el Convenio 189 (OIT, 2021) sobre los derechos básicos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar:

- Respeto y protección de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia (artículos 3,4, 5 y 11).
- Información sobre los términos y condiciones de empleo, en una manera que sea comprensible fácilmente, de preferencia a través de contrato escrito (artículo 7).
- Horas de trabajo. Medidas destinadas a garantizar la igualdad de tratamiento entre las personas trabajadoras del hogar en general. Período de descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas (artículo 10).
- Remuneración. Salario mínimo establecido. Pago en especie bajo ciertas condiciones (artículos 11,12, 15).
- Seguridad y salud. Derecho a un trabajo seguro y un ambiente laboral saludable (artículo 13).
- Seguridad social. Condiciones que no sean menos favorables que las aplicables a los demás trabajadores, incluyendo prestaciones de maternidad (artículo 14).
- Las normas relativas a trabajo del hogar infantil. Obligación de fijar una edad mínima. No se les debe privar a los trabajadores y las trabajadoras adolescentes de la educación obligatoria (artículo 4).
- Trabajadores y trabajadoras “de planta y de entrada por salida”. Condiciones de vida digna que respeten la privacidad. Libertad para decidir si reside o no en el hogar (artículos 6, 9 y 10).

- Trabajadores y trabajadoras migrantes. Un contrato por escrito en el país de empleo, o una oferta de trabajo escrita antes de salir de su país (artículos 8 y 15).
- Agencias de empleo privadas. Reglamento de la operación de las agencias de empleo privadas (artículo 15).
- Solución de conflictos y quejas. Acceso efectivo a los tribunales u otros mecanismos de solución de conflictos, incluyendo mecanismos de denuncia accesibles (artículo 17).

### **Campañas de difusión y sensibilización de los derechos de las trabajadoras domésticas a partir del covid-19**

La ratificación del Convenio 189 por países de América Latina sucede poco antes del a pandemia de covid-19. Algunos países latinoamericanos habían puesto en marcha programas y campañas para reconocer a las trabajadoras del hogar como trabajadoras plenas con iguales derechos que el resto de la población trabajadora. Sin embargo, el advenimiento de la emergencia sanitaria a nivel global afectó sobremanera a este segmento de la población trabajadora, por lo que en el marco del Convenio 189 se pusieron en marcha campañas y programas nacionales y locales en apoyo a la población femenina empleada en los hogares. Estas iniciativas se inscriben dentro del marco del Convenio, mediante la cual los Estados firmantes se comprometen a realizar acciones encaminadas a mejorar las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras del hogar, y han tenido efectos con diferente peso en los países comprometidos en América Latina. El documento elaborado por OIT, CEPAL y ONU en el marco del covid-19 detalla algunos de los programas y campañas implementados en América Latina (Salvador y Cossani, 2020, pp. 10-12).

En México, el INMUJERES, con el apoyo de ONU Mujeres, OIT y FAO, en el marco del programa del Fondo Conjunto para los ODS de Naciones Unidas “Cerrando Brechas: protección social para mujeres en México”, lanzó una campaña de sensibilización con tres ejes: la promoción del registro de las trabajadoras del hogar en la seguridad social, la disponibilidad de información sobre sus derechos y el pago del salario completo por parte de las personas empleadoras independientemente de la asistencia o no al lugar de trabajo.

En Ecuador, a través del Consejo Nacional para la Igualdad de Género, se difundieron mensajes por medio de redes sociales para instar a la no finalización de los contratos de trabajo y para promocionar los derechos de las trabajadoras domésticas. También se divulgaron de los mecanismos de denuncia para aquellos casos donde se vean vulnerados los derechos.

En Colombia, el Ministerio de Trabajo y los sindicatos, apoyados por ONU Mujeres y la OIT, acordaron un paquete de mensajes dirigidos a las personas empleadoras para difundir en redes sociales y, a su vez, en radio para aquellas mujeres sin acceso a datos y tecnología. Con el apoyo de la fundación Friedrich-Ebert-Stiftung en Colombia (FESCOL), produjo un capítulo de una miniserie web para promover la sensibilización sobre este tema.

En Costa Rica, el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), con apoyo de la OIT, desarrolló una campaña para informar a las trabajadoras y empleadores/as sobre sus derechos y responsabilidades, incluyendo las medidas para paliar la crisis a las que tienen acceso las trabajadoras domésticas y las medidas de prevención para las trabajadoras que continúan trabajando.

En Uruguay, el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) difundió el mensaje de que, en caso de que empleadores/as dispongan que la trabajadora doméstica no vaya a trabajar, deberán de igual modo pagar el salario completo, tal y como lo establece el convenio colectivo.

También realizó una campaña para la recepción de donaciones para colaborar con las trabajadoras más necesitadas y estableció un contacto para la atención de situaciones específicas. Asimismo, como parte de las medidas del gobierno, se generó la posibilidad de reducir la jornada laboral a la mitad a través del seguro de paro parcial.

En Argentina, Brasil y Chile lanzaron la campaña #CuidaA-QuienteCuida con la participación de los sindicatos de trabajadoras domésticas del país, quienes realizaron diversas campañas de sensibilización acerca de la exposición que sufren ante esta pandemia, sobre cuestiones de la cuarentena y las medidas de prevención para aquellas trabajadoras que continúan su actividad durante el aislamiento obligatorio.

Argentina creó el programa Ingreso Familiar de Emergencia (compatible con la Asignación universal por hijo-AUH) para aquellas personas que quedaron desempleadas, trabajadores y trabajadoras informales o monotributistas, incluyendo a las trabajadoras domésticas. Con motivo del Día Nacional del Personal de Casas Particulares (3 de abril), la UPACP lanzó, con apoyo de la OIT, una campaña para ofrecer información respecto a los derechos de las trabajadoras frente a la crisis del covid-19.

En Colombia, las centrales sindicales, con el apoyo de la OIT y de ONU Mujeres, elaboraron una guía-caja de herramientas para trabajadoras domésticas. Adicionalmente, se ha abogado ante las autoridades por medidas de bioseguridad en los lugares de trabajo y medidas específicas para el transporte.

En Costa Rica, por ejemplo, las trabajadoras domésticas, incluyendo migrantes en situación regular, pueden solicitar el Bono Proteger frente a la pérdida de empleo o la reducción de su jornada laboral.

En Perú, el Decreto legislativo n.º 1.499 estableció medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos sociolaborales de las trabajadoras y trabajadores del hogar en el marco de la emergencia sanitaria por el covid-19.

En el caso de México, también se crearon programas con vigencia temporal:

- “Cuida a quien te Cuida” es una campaña cuyo objetivo es difundir los derechos humanos y laborales de las trabajadoras del hogar enfocada a informar y concientizar a empleadores sobre el pago justo durante la contingencia.
- “Alivio Solidario” es una iniciativa promovida por organizaciones civiles y gobiernos nacionales y locales en busca de donantes que aporten \$2.000 mensuales durante tres meses a las trabajadoras del hogar que quedaron sin trabajo.
- “Crédito Solidario a la Palabra” es un programa de crédito por \$25.000 pesos mexicanos al que podían acceder las trabajadoras del hogar y trabajadoras y trabajadores independientes inscritos en el IMSS. Ante el Seguro Social estaban registradas en 2020 22.300 personas trabajadoras del hogar y 23.717 trabajadores independientes. La diferencia con el crédito por igual monto para empresarias y empresarios es que a las trabajadoras del hogar y personal trabajador independiente no se le exigía el Registro Federal de Contribuyentes (RFC), solo se requería el CURP –registro único de población–. El mecanismo consistía en abonar \$823 pesos mexicanos durante tres años a partir del cuarto mes de haber recibido el apoyo (Instituto Mexicano del Seguro Social, 2020).
- #ESLOJUSTO es una campaña que tiene el objetivo de concientizar a las personas empleadoras sobre los derechos de las trabajadoras del hogar y posicionar el trabajo del hogar como un trabajo digno. La campaña se centra en la difusión del video de un experimento social en el que se hace creer a varias personas trabajadoras que perderán algunos de sus derechos laborales como el aguinaldo, seguro social o vacaciones. Después de unos minutos, se aclara que esa no será su situación, pero sí es la de muchas trabajadoras del hogar (efeminista, 2022).

## **A manera de conclusión. Hacia la formalización del trabajo remunerado ¿redistribución y reconocimiento?**

A lo largo del texto hemos presentado información sobre las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar, mismas que se deterioraron aún más durante el período crítico de la pandemia de covid-19 (marzo 2020 a diciembre 2021). La reconfiguración de la población de trabajadoras del hogar en América Latina y otros países tuvo lugar a partir de que muchos países, entre ellos dieciocho de América Latina, ratificaron el Convenio 189 de la OIT, mismo que busca el objetivo de convertir al espacio doméstico en un lugar de trabajo digno para las mujeres y hombres que lo desempeñan. Aleatoriamente, la ratificación del Convenio 189 y la pandemia por covid-19 sucedieron prácticamente al mismo tiempo. Ello provocó, por una parte, que se complicara para los países que ratificaron el Convenio la puesta en práctica de los mecanismos para que la población trabajadora doméstica, y por otra, que la situación de emergencia sanitaria y económica fuera el motor para que los Estados ratificados<sup>5</sup> y organizaciones de la sociedad civil pusieran en marcha diversos mecanismos y programas para abatir la situación sanitaria y económica de emergencia.

En este punto, vale la pena cuestionar si las medidas en mejora de las condiciones laborales del personal de servicio doméstico responden de manera plena a la condición de respeto a sus derechos humanos a través del derecho a un trabajo digno y suficiente. También si la formalización del trabajo doméstico a través de la inscripción a los sistemas de seguridad social y salud, el incremento

<sup>5</sup> En México se modificaron en 2019 para este fin la Ley Federal del Trabajo y la Ley del IMSS. La inscripción de las trabajadoras del hogar se implementó como programa piloto en 2019 y como obligatorio a partir de 2021. En el caso mexicano, se han registrado más de 52 mil trabajadoras inscritas en el Instituto Mexicano del Seguro Social a partir de 2021. Además de la inscripción en el IMSS, mediante la cual se tiene cobertura de salud y jubilación, existe la obligación de tener un contrato escrito y garantizar el derecho a la libre asociación y formación de sindicatos.

en los salarios y el derecho a la organización otorgan a las mujeres involucradas un verdadero sentido de justicia cultural y económica al ser reconocidas por primera vez como una población trabajadora con plenos derechos, igual a toda la demás población trabajadora.

Si bien los programas de apoyo surgidos durante la pandemia han sido pilares importantes en su reivindicación como grupo ocupacional, es necesario crear los mecanismos para promover, vigilar y asegurar el cumplimiento de los objetivos del Convenio 189, lo que nos permitiría asegurar no solo la redistribución de ingresos y la justicia económica, sino el reconocimiento (justicia cultural) de la relevancia del trabajo doméstico remunerado para cada uno de los hogares que lo contratan, y para la sociedad en su totalidad, ya que el trabajo doméstico remunerando impacta también en beneficio de la familia del personal de servicio doméstico.

## **Bibliografía**

Aguilar, Mirza y García, Jazmín (2020). Trabajo doméstico remunerado y mujeres migrantes en México. Desafíos en los cambios en materia laboral actual y en derechos humanos. *Tla-melaua. Revista de ciencias sociales*, n.º Extra, 78-96. <http://www.apps.buap.mx/ojs3/index.php/tlamelaua/article/view/859>

Bertranoud, Fabio (2006). Envejecimiento, empleo y protección social en América Latina. OIT.

Cardoso, Adalberto (2016). Informality and public policies to overcome it. The case of Brazil. *Sociologia e Antropologia*, 6(2), 321-349.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] y Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2021). Coyuntura



Laboral en América Latina y el Caribe Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina. <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/59cb6678-bee3-4448-a45a-0487732f759d>

Consejo Ciudadano para la Seguridad y Justicia de la Ciudad de México (2021). Reporte trabajadoras del hogar. Confinamiento obligatorio y riesgo de trata. <https://consejociudadanomx.org/media/pdf/trabajadorasdelhogar-confinamiento-marzo2022/83-reporte-apoyo-trabajadorasdelhogar1.pdf>

De la Garza, Enrique (2020). El enfoque del trabajo no clásico. Seminario Sobre Desigualdades, COLMEX. [https://trades.colmex.mx/archivos/QXB1bnRIU2VzaW9uCiAxcmRvY3VtZW50bw==/Apunte\\_Futuro\\_del\\_Trabajo\\_1.pdf](https://trades.colmex.mx/archivos/QXB1bnRIU2VzaW9uCiAxcmRvY3VtZW50bw==/Apunte_Futuro_del_Trabajo_1.pdf)

De Oliveira, Orandina y Araiza, Mariza (2000). Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos. En Enrique de la Garza (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp. 644-663). México, D. F.: COLMEX/FLACSO/UAM/FCE.

efeminista (1 de febrero de 2022). “Es lo justo”, la campaña de ONU Mujeres para dignificar a las trabajadoras del hogar en México. <https://efeminista.com/campana-dignificar-trabajadoras-hogar-mexico/>

Feige, Edgard (1990). Defining and estimating underground and informal economies: The new institutional economics approach. *World Development*, 18(7), 989-1002. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0305-750X\(90\)90081-8](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0305-750X(90)90081-8)

Fraser, Nancy (2016). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era “postsocialista”. En Judith Butler y Nancy Fraser, *¿Reconocimiento o redistribución? Un debate entre marxismo y feminismo*. Madrid: Editorial Traficantes de Sueños.

Instituto Mexicano del Seguro Social (14 de mayo de 2020). COM. 291 Personas trabajadoras independientes y del hogar con registro ante el IMSS pueden acceder al Crédito Solidario a la Palabra. <https://www.gob.mx/imss/prensa/com-291-personas-trabajadoras-independientes-y-del-hogar-con-registro-ante-el-imss-pueden-acceder-al-credito-solidario-a-la-palabra>

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2018). El trabajo de cuidados y los trabajadores. Para un futuro con trabajo decente. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_633168.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_633168.pdf)

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2021). El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189. Lima.

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2021a). Making decent work a reality for domestic workers. <https://webapps.ilo.org/digitalguides/en-gb/story/domestic-workers#introduction>

ONU Mujeres (2023). Género, migración y tareas del cuidado: desafíos en América del Sur. Ciudad de Panamá.

Portes, Alejandro; Castells, Manuel y Benton, Lauren A. (1989). *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*. Baltimore/Londres: The Johns Hopkins University Press.

Portes, Alejandro y Haller, William (2004). La economía informal. In Serie Políticas Sociales. Naciones Unidas, Santiago. <https://core.ac.uk/download/pdf/38673033.pdf>

Salvador, Soledad y Cossani, Patricia (2020). Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del Covid-19. ONU Mujeres/OIT/CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/5e556ed7-e627-4f64-bde3-cd135c1eb8bc>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (n.d.). Formalización del empleo.

Valenzuela, Elena; Scuro, María y Vaca Trigo, Iliana (2020). Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/3807d08e-c4b5-41de-9fe5-ad115f2f1447/content>



# La mesa de género: ¿un espacio para la negociación colectiva y la construcción de políticas públicas?

*Francy Angélica Riveros Santa*

## **Los sindicatos y las políticas públicas en equidad de género**

El surgimiento de las organizaciones de empleados públicos como el caso de los sindicatos del magisterio de Colombia, adscritos a entidades oficiales del Ministerio de Educación Nacional y las respectivas Secretarías de Educación de los entes territoriales del país, se enmarcan en fundamentos legales y normativos expuestos en la carta magna, la cual establece el reconocimiento legal del siguiente modo: “Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado” (artículo 39). En consecuencia, se constituye un aspecto relevante en la defensa de los derechos de la clase trabajadora del magisterio.

Con relación a ello, Rosenbaum afirma: “cuanto mayor es el protagonismo de los actores sociales, más amplia es la libertad colectiva; por el contrario, cuando es el Estado el que asume un papel rector, aquella autonomía cede terreno y preponderan grados variables de heteronomía” (Rosenbaum, 2015, p. 287), contemplando de este modo un principio y aporte en las dinámicas propias de

quienes participan en la construcción de las condiciones laborales de la sociedad y su futuro desarrollo.

Ahora bien, es obligación del Estado otorgar las garantías sindicales para quienes conforman las juntas directivas y otros órganos constitutivos de los sindicatos, con la finalidad de que puedan desarrollar su ejercicio y tarea en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores que representan. Este marco se fundamenta en la adopción de principios y normas de carácter supranacional como: los principios y normativas de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Humanos, Económicos, Sociales y Culturales (1976), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976), y los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), puntualmente los Convenios 151 de 1978 y 154 de 198, los cuales fueron ratificados por el Congreso de la República, a través del decreto 160 de 2014, el decreto 1072 de 2015 y el Código Sustantivo del Trabajo (2011), facultando el derecho a los sindicatos a presentar un pliego de solicitudes a las autoridades públicas competentes en un proceso de negociación colectiva.

De esta manera, la negociación colectiva permite abrir un espacio de diálogo, discusión y concertación entre la clase trabajadora y las autoridades en relación con el mejoramiento de las condiciones y calidad del empleo y todas las variables circunscritas alrededor. Las solicitudes buscan un acuerdo colectivo de progresividad y no regresividad en pos del mejoramiento, avance y dignificación del trabajo; “implica un proceso de adopción conjunta de decisiones que ayuda a crear confianza y respeto mutuo entre las partes y a mejorar la calidad de las relaciones laborales” (OIT, 2015, p. 2). Asimismo, se definen en este proceso los criterios previos, durante y posterior a la negociación y las normas establecidas para la discusión, entre estas: materia, partes, ámbito, condiciones y requisitos para la comparecencia sindical, grado de representatividad y comisión negociadora, reglas, términos y etapas, acuerdo colectivo, cumplimiento e implementación, garantías y capacitación.

En concordancia con los procesos de negociación colectiva, emergen en este panorama sindical las políticas públicas, las cuales, para interés de este ensayo, son relevantes dada la posibilidad de que en el marco del diálogo y concertación puedan llegar a construir un proceso de formulación, implementación y evaluación para la clase trabajadora del magisterio y por ende para la sociedad misma. Desde esta comprensión, se espera que la negociación sindical sea en pro del beneficio del magisterio y la sociedad misma. Es así como “[l]as necesidades o demandas sociales se pueden transformar en proyectos, programas, normas o intervenciones gubernamentales correctamente fundamentadas” (Galdames, 2019, p. 353).

Por consiguiente, es relevante mencionar que, con el tiempo y en el debate, se han suscitado distintas comprensiones sobre las políticas públicas y cómo pueden constituirse en herramientas de acción y participación. Al respecto, algunos autores las definen como “[u]na de las herramientas principales para la acción estatal. Son casi como programas de acción de los gobiernos en distintos niveles –nacional, provincial, local–, en los distintos territorios y sectores” (Ferreira et al., 2022, p. 12). Por otra parte, se tratan de

una acción colectiva que se desarrolla en lo público y de una serie de transacciones políticas, en donde el gobierno ya no tiene como único objetivo ejecutar lo planeado, sino también garantizar la coordinación y la cooperación de los actores clave (Torres-Melo, 2013, p. 56).

Y finalmente se consideran como “un conjunto de ‘decisiones formales’, caracterizadas por conductas o actuaciones consistentes y repetidas por parte de aquellos que resultan afectados por las mismas” (Vargas Arévalo, 2007, p. 128).

Por otra parte, en Colombia, desde la década de los años noventa, se generó un auge en la implementación de políticas públicas, en las que los gobiernos de turno y sus administraciones trazaron una hoja de ruta para materializar algunas promesas de campaña,

recayendo en una respuesta de inmediatez sin la suficiente reflexión de los problemas y sin los aportes mismos desde los sindicatos y algunos grupos o movimientos sociales. Este fenómeno presentó un interés en la profundización de temas que retan a la sociedad, como la solución del mejoramiento, avance y progreso, en los cuales realmente se tenga en cuenta la voz activa de la ciudadanía. Sobre esto, se menciona:

La defensa del bien común y del bienestar colectivo, el rechazo a las prácticas clientelistas, la necesidad de moralizar y dignificar el oficio político, la llegada de temas controvertidos y novedosos a las agendas de gobierno, el reconocimiento de nuevas voces con demandas específicas y la apertura de espacios para la participación ciudadana, constituyen algunos de los rasgos más importantes de la Nueva Cultura Política (Fuentes, 2007, p. 182).

Si bien es cierto, los problemas a nivel nacional son diversos y se acentúan con los fenómenos de violencia por el conflicto armado de varias décadas, generando pobreza y desigualdad en toda la población. Se debe subrayar la discriminación por razones de género como uno de los temas que requieren atención. Al respecto, a nivel global se encuentra que “[l]as mujeres y las niñas representan algo más del 50 % de la población mundial de refugiados y desplazados internos [...] Además, estas crisis pueden exacerbar las desigualdades de género y los riesgos para las mujeres y las niñas” (Goulart et al., 2021, p. 2). Y por supuesto, Colombia no es la excepción a esta realidad. Es por esto que se constituye en una de las problemáticas persistentes que requiere atención e implementación de políticas públicas para toda la sociedad, e indudablemente el sector educativo y sus sindicatos son protagonistas para la transformación social.

Es así como las políticas públicas en igualdad, equidad o perspectiva de género empiezan a constituirse en posibles soluciones de paz y estabilidad en el país, en lineamiento con leyes y normativas nacionales, algunas fundamentadas en el ámbito internacional y



movimientos sociales de carácter global. Frente a esto, con relación al panorama internacional, se introducen aspectos relevantes, en especial para lograr la igualdad de mujeres y hombres. Es por esto que es necesario tener en cuenta que cada concepto encierra una comprensión distinta. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, se debe entender la equidad de género como el medio para alcanzar la igualdad, y la perspectiva de género como un proceso técnico, político y de planeación donde el sector educativo toma relevancia.

Equidad de género se refiere al proceso de ser justos con las niñas y los niños, las mujeres y los hombres. Porque históricamente se ha desfavorecido a menudo a las mujeres, ser justos puede suponer la adopción de medidas temporales que promuevan la igualdad de condiciones para todos los géneros. La equidad es, por consiguiente, el medio gracias al cual se alcanza la igualdad (UNESCO, 2022, p. 7).

Ante lo expuesto, se centra esta reflexión en dar respuesta a los interrogantes sobre si el proceso de negociación colectiva entre los sindicatos del magisterio y el gobierno posibilita la construcción de políticas públicas en equidad de género; cuáles variables intervienen y si estas son consistentes en el tiempo. Asimismo, si estas políticas públicas se articulan de manera transversal en las instituciones del sector educativo y sus participantes.

## **Una mirada desde el contexto**

Desde el ámbito internacional se proponen diversas acciones afirmativas que instan a trabajar por alcanzar la igualdad de género. Por supuesto, los sindicatos del magisterio colombiano y la sociedad misma avanzan en su defensa e implementación. Estas acciones se evidencian en la Carta de las Naciones Unidas (1945), la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo OIT (1951), la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1953), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), la Convención de Belém do Pará (1994), la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1999), la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad Naciones Unidas (2000), los Principios de Yogyakarta (2006), la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015), el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo OIT (2019) (este último no se ha ratificado en Colombia).

En el marco nacional, se resaltan otras disposiciones a través de la Constitución Política de Colombia (1991) y las siguientes leyes: Ley 823 por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres (2003); Ley 1.009 por medio de la cual se crea con carácter permanente el observatorio de asuntos de género (2006); Ley 1.257, que establece normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres (2008); Ley 1.413 por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas (2010); Ley 1.434, que crea la comisión legal para la equidad de la mujer del congreso de la República de Colombia (2011); y Ley 1.551, sobre licencia de maternidad para las concejales (2012).

Finalmente, la Corte Constitucional de Colombia ha proferido varias sentencias relevantes, especialmente para los centros educativos, entre las que destacan: la sentencia T-435/02 sobre el derecho a la libre opción sexual (2002); sentencia T-562/13 sobre el derecho a la educación de personas de comunidad LGTBIQ+ (2013); sentencia T-565/13 y sentencia T-804/14 (2014) sobre el derecho a la identidad sexual y de género (2013); y sentencia T-478/15 sobre

discriminación por orientación sexual e identidad de género en ambientes escolares (2015). Además, actualmente en el Congreso de la República de Colombia se proponen proyectos de ley para las mujeres, los que serán debatidos en las plenarias del Senado y la Cámara de Representantes en temas como abordaje de la endometriosis, seguridad alimentaria gestacional, seguridad en tratamiento estéticos, lactancia materna en espacio público, adopción de vientre materno, asistencia para embarazo en crisis o no deseado, asistencia por muerte o duelo gestacional y neonatal.

## **La mesa de género**

Ahora bien, para el contexto sindical colombiano se denomina la mesa de género<sup>1</sup> al escenario de negociación colectiva donde confluyen las autoridades representantes de gobierno y los negociadores representantes de las organizaciones sindicales de entidades públicas, entre estos los sindicatos del magisterio que presentaron un pliego de solicitudes para la construcción de políticas públicas en temáticas relacionadas con igualdad, equidad o perspectiva de género. En este espacio se busca concertar un diálogo entre las partes por un período de veinte días denominado etapa de arreglo directo.

Sin embargo, estos procesos se complejizan en la práctica dada la defensa, sustentación y otras variables circunscritas en la negociación. Lo que implica que si no se consigue un acuerdo luego de la primera etapa, se adiciona una prórroga permitida por ley de veinte días más para concluir el proceso. Esto se hace con el ánimo de concertación y conciliación entre las partes, esperando que derive en la firma de los acuerdos y poder así depositarlos ante el

<sup>1</sup> En el proceso de negociación colectiva hay una mesa central en la que confluyen diferentes tipos de solicitudes en materia laboral. Sin embargo, al organizar una matriz por líneas temáticas, se distinguen mesas de trabajo, siendo la mesa de género una de estas.

Ministerio del Trabajo como entidad garante del proceso y de los principios de progresividad y no regresividad pactados.

Otros de los aspectos centrales inherentes a la negociación se enmarcan en el momento mismo de la instalación, ya que entre las partes revisan el ámbito, es decir, si es de carácter general o singular, los requisitos de comparecencia que exige la ley por parte de los sindicatos (autonomía sindical, negociadores elegidos en asamblea, y pliego de solicitudes trabajado en asamblea y radicado ante el Ministerio del Trabajo en el primer bimestre del año). Posterior a esto, se establecen las comisiones negociadoras de ambas partes de acuerdo al grado de representatividad de cada sindicato según el número de afiliados.

De esta manera, durante el desarrollo de la negociación se revisan cuáles fueron las solicitudes presentadas y se organizan las líneas temáticas para la discusión. Se acuerdan las reglas generales del debate en términos de agenda, secretarías técnicas, actas, tiempos de intervención, moderadores, entre otros aspectos relacionados a una jornada de negociación desde una óptica horizontal.

De este proceso se espera consolidar unos acuerdos para la formulación, construcción e implementación de políticas públicas que beneficien a la clase trabajadora del magisterio. Por tanto, si hay mejoras en las bases del sector, sin lugar a dudas la transformación será también para las comunidades educativas y la sociedad en general. En caso que no se den los acuerdos, se designará un mediador por parte del Ministerio del Trabajo con el ánimo de intentar concertar un acuerdo colectivo.

Por último, para la firma de los acuerdos y en caso de que la negociación sea exitosa, se celebra el acuerdo colectivo, el cual debe ser depositado ante el Ministerio del trabajo durante los diez días posteriores a su firma. Generalmente, los acuerdos tienen una vigencia anual para su implementación. Asimismo, en este proceso se establecen unas mesas de seguimiento para la veeduría del cumplimiento de los compromisos adquiridos.

## **El pliego de solicitudes de la mesa de género**

Para este ensayo, se hace la revisión de los pliegos de solicitudes en el período de tiempo de 2020 a 2023, en el marco de negociación colectiva a nivel nacional y distrital, y se identifican a las organizaciones sindicales que presentaron a las autoridades solicitudes en materia de género. Esto posibilita la instalación de las mesas de trabajo, la que a nivel nacional está integrada por la Consejería Presidencial para la Mujer y las organizaciones sindicales del magisterio y otras entidades públicas. Y a nivel distrital, por la Alcaldía Mayor de Bogotá, sus respectivas secretarías –entre estas, la Secretaría Distrital de la Mujer– y por supuesto los sindicatos.

Para el 2023, las solicitudes a nivel nacional se dividieron en tres líneas temáticas: pensión, violencias de género y acoso, liderazgo y cátedra feminista, las que se describen seguidamente para la comprensión y revisión para el caso colombiano.

Frente al tema pensional, actualmente en el país se establece el sistema de seguridad social integral, a través de la Ley 100 de 1993, la que regula, además de otras disposiciones, la edad y la pensión de vejez:

PARÁGRAFO 4. A partir del primero (1.) de enero del año dos mil catorce (2014) las edades para acceder a la pensión de vejez se ajustarán a cincuenta y siete (57) años si es mujer y sesenta y dos (62) años si es hombre (Artículo 33).

Además, fue solicitado por una organización sindical que el gobierno se comprometiera a la no modificación y el respeto a un régimen de transición.

Acerca de las violencias de género y acoso, se recogen solicitudes en relación a realizar ajustes y reformas a la Ley 1.010 de 2006, la que ha sido insuficiente para la adopción de medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, la ratificación del Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y Acoso del Trabajo (190) de la

Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la inclusión en la submesa de género de Colombia. También se requieren la conformación y revisión de mesas de género que permitan el seguimiento, acompañamiento y vigilancia de las mujeres trabajadoras de entidades públicas en temas acoso laboral y sexual.

Sobre liderazgo y cátedra feminista, se evidencia una solicitud al gobierno, en articulación con Ministerio de Educación Nacional, Ministerio del Trabajo y la Consejería Presidencial para la Mujer, el diseño e implementación de una cátedra de feminismo para impartir a todos los servidores públicos de Colombia. Asimismo, hay otra solicitud al Ministerio de Transporte y al Ministerio de Educación para el desarrollo conjunto de estrategias para la prevención y acoso de las mujeres en el transporte público.

En el año 2021, las solicitudes presentadas a nivel nacional se contabilizan en cuarenta y cuatro temas de género, organizadas en cuatro líneas temáticas: género, trabajo decente, bienestar y capacitación y vivienda. Acerca de la primera línea temática, se encuentran la exigencia del cumplimiento de los acuerdos del 2017 y 2019 en materia del capítulo mujer y género, así como el seguimiento de otros acuerdos previos. Se solicita la participación en diferentes escenarios para el diseño, construcción y aportes en temas como la política pública de equidad de género para las mujeres, el sistema nacional de mujeres en la comisión intersectorial del sistema de cuidado y la inclusión a las organizaciones sindicales en la submesa de género de Colombia.

En esta misma línea, se presentaron solicitudes con relación al mejoramiento, diseño y creación de instrumentos de medición estadística para la prevención y atención a las violencias, integrando variables de enfoque diferencial, reducción de los feminicidios, sanción, prácticas misóginas, subordinación y exclusión de las mujeres. Se anexan los derechos políticos para la participación de las mujeres a través de una ley de cuotas en comités de convivencia laboral y desempeño y gestión institucional. Además, se requiere la capacitación sindical y educación formal para las mujeres

trabajadoras de las entidades oficiales y procesos de educación para el acceso al empleo público de mujeres en situación de informalidad laboral. Finalmente, se solicita la certificación del programa (EQUIPARES) centrado en la equidad laboral con enfoque de género en todas las entidades del Estado y la creación de un trazador presupuestal de equidad de género para las líderes sindicales.

Frente al trabajo decente, las solicitudes se centran en la formalización laboral para las mujeres que hacen parte del sector público y la implementación del trabajo en casa y del teletrabajo con perspectiva de género; asimismo, las capacitaciones y acciones sobre la no violencia de género dentro de la misma jornada laboral, la financiación de programas de género sobre autonomía económica, la participación en escenarios y tomas de decisiones, la salud y derechos reproductivos, el acceso a la educación y a la tecnología, y finalmente la no violencia.

Las solicitudes de bienestar y capacitación se focalizan en la revisión y ajuste de la Ley 1.010 de 2006, en específico en la modificación sobre la prescripción del acoso laboral pasando de seis meses a tres años, así como el diseño de un protocolo de atención y prevención en esta materia para el sector público. Otro de los aspectos relevantes en este punto es la solicitud de una mesa de trabajo que permita la formulación de la política pública de igualdad de género con inclusión a la población diversa. Para las mujeres sindicalistas, se solicita la participación y financiación en diferentes escenarios de liderazgo femenino y negociación colectiva.

En el último punto, sobre el tema de vivienda se hace hincapié en facilitar el acceso a la misma, para mujeres cabezas de familia, a través de un fondo especial que incluya el préstamo hipotecario del 100 %, y para las funcionarias públicas, la posibilidad de créditos, beneficiando en primer lugar a quienes carezcan de vivienda.

Finalmente, a nivel distrital en la ciudad de Bogotá, es decir, en una mesa de ámbito particular, las solicitudes en materia de género de los últimos tres años se centran principalmente en la participación sindical de la política distrital con perspectiva de género,

la mitigación de la violencia a nivel institucional, y la formación y prevención de la discriminación hacia las mujeres. Durante la negociación, se hace énfasis en la ratificación del Convenio 190 de la OIT y la realización de campañas publicitarias sobre la prevención y eliminación de la violencia hacia las mujeres en el mundo del trabajo, niveles de carga y acoso laboral.

## **Los acuerdos de la mesa de género**

Si bien es cierto que en los procesos de negociación colectiva las organizaciones tienen el derecho de presentar un pliego para ser defendido, argumentado y negociado con las autoridades representantes de gobierno de las entidades públicas, no necesariamente se conceden los puntos solicitados, dejando en actas las constancias de acuerdos y no acuerdos o acuerdos parciales en algunas ocasiones. Asimismo, la vigencia de la negociación es pactada y generalmente en la práctica es a uno o dos años. Durante la implementación, se cita a un comité de seguimiento entre las partes. Es por esta razón que en este apartado se describen los acuerdos firmados desde la generalidad del proceso, lo que de alguna manera puede diferir con lo mencionado anteriormente en la descripción de las solicitudes.

Durante los últimos tres años, es decir, en el período de 2020 a 2023 para el análisis se resaltan los siguientes compromisos adquiridos por el gobierno nacional a través de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, la cual suscribió los acuerdos en primera instancia y, según el requerimiento, solicitará la corresponsabilidad de otros ministerios o instituciones de gobierno que tengan competencia directa en lo acordado.

En primer lugar, se evidencia que parte de los acuerdos tiene que ver con el ajuste, modificación o implementación de leyes y normativas, entre estas, la Ley 1.257 de 2008, que dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y



discriminación contra las mujeres; la Ley 599 de 2000, sobre el Código Penal colombiano; la Ley 294 de 1996, que busca prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar; la Ley 1.496 de 2011, sobre la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, y mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación; la implementación de la Ley 581 del 2000, sobre la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público; el proceso de actualización de la Ley 1.221 de 2008, que busca promover y regular el teletrabajo; y la Ley 2.088 de 2021, que regula el trabajo en casa.

También esos acuerdos comprenden la ratificación del Convenio 190 de 2019 de la OIT a través de estrategias de comunicación, difusión y conocimiento; la revisión de la Ley 1.010 de 2006, sobre acoso laboral y otros hostigamientos; y finalmente, sobre la economía del cuidado, la circular 12 de 2017, que otorga lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer, para determinar si se está garantizando la salud mental y física de las servidoras públicas.

En segundo lugar, se sitúan los acuerdos de participación por medio de la instalación de mesas bipartitas donde las organizaciones sindicales deben ser incluidas. Tienen relación con esto los temas de la agenda pública en los que entrarán a tener voz los análisis y debates en materia. Es así como se inscribe la participación en la formulación de la II fase de la política pública de equidad de género con enfoque poblacional diferencial para las mujeres y en el proceso de seguimiento, monitoreo y evaluación de los resultados de la política a través de la mesa de seguimiento técnico. También la inclusión del funcionamiento del sistema nacional de mujeres en cada uno de los niveles de coordinación del sistema, seguimiento a la implementación y balance del trazador presupuestal con enfoque de género; la instalación de una mesa de trabajo entre las organizaciones sindicales y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), para revisar las observaciones y propuestas de inclusión de las variables del enfoque diferencial en los

instrumentos de recolección de información que hacen parte del sistema estadístico nacional; y el diseño e implementación de una metodología que fortalezca la ley de cuotas y que promueva el aumento en los niveles de participación de las mujeres trabajadoras en los espacios de decisión, gestión y desarrollo institucional de la administración pública nacional y territorial.

Asimismo, nos encontramos con aquellos acuerdos relativos a la coordinación con la red de alcaldesas y la comisión nacional del servicio civil (CNSC) para construir e implementar una estrategia con miras a la socialización de las convocatorias de acceso al empleo público en los municipios de 4ª, 5ª y 6ª categorías con énfasis en las mujeres desempleadas, de la ruralidad, víctimas del conflicto armado y las vinculadas a la informalidad; a la conformación de una mesa de trabajo con el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) para el desarrollo del sello equidad laboral con la estrategia EQUIPARES para los servidores públicos y su trazabilidad con el acompañamiento técnico del mecanismo de igualdad, además de socializar la estrategia EQUIPARES a seis entidades públicas y realizar piezas de comunicación con el fin de promover su difusión en la nación.

También se promueve la participación de las mesas técnicas para la formulación, monitoreo y seguimiento de la fase II de la política pública para la equidad de la mujer que garantice la continuidad de las líneas de trabajo de la Consejería Presidencial para la Mujer, teniendo en cuenta las variables propuestas: autonomía económica y acceso a activos, participación en los escenarios de poder, toma de decisiones, salud, derechos sexuales y reproductivos, educación, acceso a nuevas tecnologías, no violencia, y su respectiva financiación.

Por último, aquí se contemplan los aportes al documento borrador “Ruta nacional de trámites de quejas de acoso laboral y acoso sexual laboral dirigido a los Comités de Convivencia”, con la incorporación del enfoque diferencial, de género y de derechos de las mujeres, subrayando estrategias para la transformación cultural

de los ambientes laborales. Además, se construirá un documento sobre la importancia de la flexibilización y reducción de la jornada laboral con un enfoque diferencial de género con el acompañamiento del Ministerio del Trabajo.

En tercer lugar, los acuerdos en temas de capacitación y vivienda se relacionan con la participación de campañas y sensibilizaciones de la no violencia de género para el personal de las entidades públicas; con la capacitación de programas de formación dirigidos a mujeres sindicalistas que tenga en cuenta el fortalecimiento de sus procesos organizativos en aspectos estratégicos como comunicación; con la visualización de iniciativas; y con la cohorte de la Escuela Nacional de Desaprendizaje del Machismo.

También se vinculan con estos acuerdos la obtención de vivienda con tasas preferenciales en los créditos hipotecarios, mecanismos de cobertura del 100 % del valor de la vivienda, tasas preferenciales de compra de cartera para empleados públicos y servidores públicos priorizando hogares con jefatura femenina, unipersonales y sexualidad diversa. Asimismo, el énfasis para vivienda rural específicamente en los funcionarios públicos.

Por último, a nivel distrital para la ciudad capital, los acuerdos se centran en el diseño, construcción y formulación de gestiones para garantizar la participación sindical en formulación de la política distrital de equidad de género, planes tendientes a mitigar la violencia de género institucional y demás formas de violencia que viven y enfrentan las empleadas públicas, planes de formación para posibilitar un amplio conocimiento de sus derechos en materia de participación en espacio de discusión y decisión, y prevenir su discriminación.

## **Análisis y conclusiones**

Sindicatos, Estado y negociación colectiva, una tríada que encierra una complejidad pragmática ante la realidad en la que se cruzan

factores y responsables, a lo mejor buscando una misma solución que tiene distintas comprensiones. Por una parte, el Estado con una apuesta institucional de corte neoliberal y capitalista en una promulgada democracia; en contraposición, las organizaciones sindicales, los movimientos feministas y diversos alzan sus voces reclamando la dignificación de la clase trabajadora y los derechos humanos, y una sociedad que se enfrenta a un diario vivir con retos y tensiones para superar la violencia, la desigualdad y la falta de oportunidades.

Ahora bien, frente a las preguntas iniciales suscitadas en este ensayo, se genera una reflexión que intenta abordar una aproximación a dichas inquietudes. Es así como se encuentra que, aunque la presentación de un pliego de solicitudes es un asunto de elaboración de las juntas directivas, órganos de participación y control, así como de su asamblea, que constituyen la base y tienen el poder decisorio de aprobación, y si bien en los sindicatos hay cuotas de representación femenina, todavía siguen siendo organizaciones de carácter patriarcal. De acuerdo con esto, en el último censo realizado se menciona que, “[d]e la información aportada por las centrales dentro del proceso de acopio y actualización de los resultados del censo sindical, [...] es posible concluir que el movimiento sindical en Colombia está compuesto en su mayoría por hombres” (Ministerio del Trabajo, 2018, p. 11).

Frente al Estado, la situación es similar. La base de datos de Naciones Unidas (ODS) indica para el caso particular de Colombia que la proporción de mujeres en cargos directivos y con poder decisorio para el 2021, último año registrado, es del 35,3 %. De esto se infiere que el sistema patriarcal también es predominante en las autoridades de gobierno, lo que realmente refleja que, en la participación de los procesos de negociación colectiva donde se discuten políticas públicas en temas de género, la incidencia de la representación de mujeres negociadoras de ambos lados es disminuida.

Existen otros factores relevantes que aporta la realidad para los empleados públicos. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo, hay

11.994 sindicatos registrados, de los cuales se encuentran con actividad de funcionamiento 3.174 que presentan una tasa de afiliación aproximada del 6 %. Sin embargo, los acuerdos que se pacten son para toda la clase trabajadora sindicalizada y no sindicalizada. Entonces, se genera una brecha aún mayor en la participación e incidencia en el proceso de negociación colectiva, en particular en las mujeres y las temáticas de género.

De esta manera, los pliegos pueden derivar en solicitudes de carácter patriarcal, e incluso en que no existan peticiones en temas de género por parte de algunas organizaciones. En 2023, de dieciocho organizaciones sindicales solo siete lo hicieron. Asimismo, puede ocurrir que algunas de las solicitudes que se realicen opten por la integración de unas pocas voces femeninas y que las incluyan como una tarea sin la profunda reflexión y acompañamiento por parte de la organización.

En materia de negociación, en un ambiente caótico se sientan los negociadores en una mesa central, en la que la mayoría de las veces se generan unas mesas de concertación por temáticas, dada la cantidad de solicitudes presentadas. De este modo, se designa una mesa de género que van a representar y negociar las mujeres sindicalistas y las mujeres autoridades de gobierno, probablemente con un pliego en el que no se tuvo la fuerza femenina de participación y, en el caso institucional de las representantes de gobierno, sujetas a consultar con la mesa central compuesta por sus compañeros las decisiones en temas de presupuesto y otras para así avanzar en la discusión.

Estos aspectos mencionados indican que, desde el inicio de la negociación en la mesa de género, se pueden presentar sesgos, ya que se constituye en la misma una dominación imperante tanto en el Estado como en el sindicato. En este sentido, son pertinentes las palabras de Bourdieu y Jordá cuando reclaman

una acción política que tome en consideración todos los efectos de dominación que se ejercen a través de la complicidad objetiva

entre las estructuras [...] que se realiza y se reproduce no sólo el orden masculino, sino también todo el orden social (2007, pp. 83-84).

De igual modo, sucede con los acuerdos establecidos entre las partes. La mayoría de estos se suscriben a las exigencias del cumplimiento de la ley desde un ámbito nacional, que se promulga desde el Congreso de la República y las altas direcciones, y a la exigencia de la adopción y ratificación de convenios internacionales, como el Convenio 190 de 2019 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Parte de los problemas que se citan en el proceso son la falta recursos para hacerlas operativas. Este es el caso de la Ley 1.257 de 2008 para la protección integral de las mujeres víctimas de violencias. Además, surgen otros obstáculos como la falta de un proceso pedagógico y capacitación de quienes deben ejecutar la implementación de las mismas y la poca difusión en los canales de comunicación. En consecuencia, si una negociación se circunscribe a solicitar y firmar que se cumplan las leyes, resulta paradójico ya que la ley no se negocia, la ley se cumple. Entonces, se puede inferir que no existe un proceso de negociación de nuevas solicitudes o, por lo menos, de construcción de políticas públicas.

Otro de los aspectos que se evidencian en el contexto de negociación es la población a la que va dirigida, es decir, los servidores públicos de la clase trabajadora. Sin embargo, los acuerdos tienen un tinte macro y general, entonces se recae en un aspecto de desconocimiento que entrecruza la política pública para la sociedad y la particularidad a la que se ven enfrentados los servidores públicos, inherentes a la especificidad de las labores que desarrollan. Por tanto, se evidencia una fragmentación entre las solicitudes de los docentes, directivos docentes y funcionarios administrativos como trabajadores del sector educativo y el lineamiento de política educativa formulado desde las autoridades para toda la sociedad.

De los acuerdos establecidos, se espera que algunos de estos se constituyan en políticas públicas; sin embargo, cada programa de

gobierno asume sus propias improntas y enfoques durante cuatro años, haciendo que en cada relevo se alleguen nuevos retos y que no se asuman los compromisos firmados por otras administraciones. Parte de esto se evidencia en el sector distrital y las alcaldías de turno. Por ejemplo, en la ciudad capital, podemos mencionar los programas de las últimas tres administraciones concentrados en diferentes planes, denominados Secretaría Distrital de la Mujer Programa Bogotá Humana con igualdad de oportunidades y equidad de género (2012 a 2016). Mujeres protagonistas por localidades (2016 a 2019) y Manzanas del cuidado (2020 a 2023).

Por otra parte, las solicitudes de la mesa de género para el sector público y sus organizaciones sindicales distan de los proyectos de ley del Congreso de la República, presentando un panorama amplio de situaciones, miradas y comprensiones. De esta manera, aunque en Colombia se han consolidado desde varios campos acciones de igualdad, equidad o perspectiva de género, es evidente que estas han sido beneficiosa de modo parcial y se debe continuar trabajando en propuestas de políticas públicas transversales permanentes en el tiempo.

Finalmente, se debe mencionar que, aunque existen acciones afirmativas entre el caos, así como representantes sindicales y de gobierno que centran su interés cada vez más en concebir la igualdad, equidad y perspectiva de género en principios de paz y justicia para las sociedades, se debe asumir un reto con las tensiones inherentes a la situación propia de Colombia y de América Latina en busca de la estabilidad de la región. Por consiguiente, analizar las contribuciones desde las organizaciones sindicales y las políticas implementadas desde las autoridades permite generar reflexiones y aportar significativamente a este compromiso en pos de la humanidad y sus principios.

## Bibliografía

Andersson, Elias y Johansson, Kristina (2022). Organisational Learning in Gender Mainstreaming: Openings and Barriers for Implementation and Change. *International Journal of Learning and Change*, 14(3), 339-355. <https://doi.org/10.1504/IJLC.2022.122512>

Arango Restrepo, María Clara y Corona Vargas, Esther (2016). Guía para la igualdad de género en las políticas y prácticas de la formación docente. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260891?posInSet=7&queryId=a-d2e10a7-16cd-494f-9404-cf2d357d1f78>

Araya Umaña, Sandra (2011). Caminos recorridos por las políticas educativas de género. *Actualidades Investigativas en Educación*, 3(2). <https://doi.org/10.15517/aie.v3i2.9011>

Arora, Diksha; Braunstein, Elissa y Seguino, Stephanie (2023). A Macro Analysis of Gender Segregation and Job Quality in Latin America. *World Development*, 164, 106-153. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.106153>

Bourdieu, Pierre y Jordá, Joaquín (2007). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

Brussino, Ottavia y McBrien, Jody (2022). Gender stereotypes in education: Policies and practices to address gender stereotyping across OECD education systems. Working Papers No. 271. OECD. <https://doi.org/10.1787/a46ae056-en>

Bueno Suárez, José Luis y Osuna Llana, Carlos (2013). Evaluación del diseño de políticas públicas: propuesta de un modelo integral. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (57), 37-66. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357533689002>



Casas Varez, Marina (2017). *La transversalización del enfoque de género en las políticas públicas frente al cambio climático en América Latina*. Santiago: CEPAL. <https://hdl.handle.net/11362/41101>

Chetkovich, Carol (2019). How Non-Binary Gender Definitions Confound (Already Complex) Thinking about Gender and Public Policy. *Journal of Public Affairs Education*, 25(2), 226-252. <https://doi.org/10.1080/15236803.2018.1565050>

Cifuentes, Jenny y Olarte, Fredy (2023). A Macro Perspective of the Perceptions of the Education System via Topic Modelling Analysis. *Multimedia Tools and Applications*, 82(2), 1783-1820. <https://doi.org/10.1007/s11042-022-13202-6>

Constitución Política de Colombia. Artículo 39. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Daly, Mari (2005). Gender Mainstreaming in Theory and Practice. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(3), 433-450. <https://doi.org/10.1093/sp/jxi023>

Elias, Nicole M. y D'Agostino, María J. (2019). Gender competency in public administration education. *Teaching Public Administration*, 37(2), 218-233. <https://doi.org/10.1177/0144739419840766>

External Quality Assurance Program Oversight Laboratory [EQUAPOL] (2006). Gender - sensitive and women friendly public policies: A comparative analysis of their progress and impact. Comisión Europea. [https://cordis.europa.eu/docs/projects/files/HPSE/HPSE-CT-2002-00136/90619051-6\\_en.pdf](https://cordis.europa.eu/docs/projects/files/HPSE/HPSE-CT-2002-00136/90619051-6_en.pdf)

Facio, Alda (2003). Los derechos humanos desde una perspectiva de género y las políticas públicas. *Otras Miradas*, 3(1), 15-26. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18330102>

Ferreira, Martha et al. (2022). *Políticas públicas y perspectiva de género: Indicadores, seguimiento y monitoreo*. Buenos Aires: CLACSO.

Fondo de Población de las Naciones Unidas [UNFPA] (2006). Igualdad y equidad de género: aproximación teórico-conceptual. <https://elsalvador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Herramientas%20de%20trabajo%20en%20genero%20UNFPA.pdf>

Foteini, Marmani (2022). Creating Gender Equality in the Educational System. *Anatolian Journal of Education*, 7(1), 57-72. <https://doi.org/10.29333/aje.2022.715a>

Fuentes Vásquez, Lya Yaneth (2007). Las políticas públicas de mujer y género en Bogotá: tensiones y aciertos. *Revista Colombiana de Sociología*, (28), 181-198. {<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551556291011>}

Galdames Calderón, Marisol (2019). Políticas públicas para la equidad social. *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, 12(2), 353-357. <https://doi.org/10.7203/RASE.12.2.15235>

Giménez Mercado, Claudia y Valente Adarme, Xavier (2010). El enfoque de los derechos humanos en las políticas públicas: ideas para un debate en ciernes. *Cuadernos del CENDES*, 27(74), 55-80. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40316176004>

Goren, Nora (2022). *Feminismos: experiencias sindicales y laborales en Argentina*. Buenos Aires: CLACSO.

Goulart, Céline M. et al. (2021). Tools for measuring gender equality and women's empowerment (GEWE) indicators in humanitarian settings. *Conflict and Health*, 15(1), 15-39. <https://doi.org/10.1186/s13031-021-00373-6>

Guthridge, Michaela et al. (2022). Promoting Gender Equality: A Systematic Review of Interventions. *Social Justice Research*, 35(3), 318-343. <https://doi.org/10.1007/s11211-022-00398-z>

Lamas, Marta (2022). *Marta Lamas. Dimensiones de la diferencia. Género y política*. Buenos Aires: CLACSO.

López Urbina, Victoria Del Carmen (2018). La perspectiva de género en las políticas públicas: su aplicación en el Derecho Penal nicaragüense. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 1(272), 502-528. <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2018.272-1.67574>

Lwamba, Etienne et al. (2022). Strengthening Women's Empowerment and Gender Equality in Fragile Contexts towards Peaceful and Inclusive Societies: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Campbell Systematic Reviews*, 18(1). <https://doi.org/10.1002/cl2.1214>

Minasyan, Anna et al. (2019). Educational Gender Gaps and Economic Growth: A Systematic Review and Meta-Regression Analysis. *World Development*, 122, 199-217. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.05.006>

Ministerio del Trabajo (2018). Resultados finales Censo Sindical 2017. Colombia. <https://www.mintrabajo.gov.co/documentos/20147/197014/INFORME+FINAL+CENSO-2017-+PUBLICADO-FEB-19-2018.pdf/e79f77aa-c4c5-d3f8-4ba7-8c4e19e3bd87?version=1.0>

Muñoz Eraso, Janeth Patricia y Barón Mesa, Génesis Fernanda (2017). Aciertos y fallas en la implementación de la Política de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá. *Papel Político*, 21(1), 101-120. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.papo21-1.afip>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (2015). *Igualdad de género: Patrimonio y creatividad*. París.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (2021). Políticas de educación y equidad de género estudios sobre políticas educativas en América Latina. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379491?posInSet=1&queryId=7c3838cc-4ea9-412b-98c5-7ac96006b3be>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (2022). Glosario: Comprender los conceptos relacionados con la igualdad de género y la inclusión en la educación. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380971\\_spa?posInSet=17&queryId=3035eb29-b99c-4fa9-b7e8-2c299b66057c](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380971_spa?posInSet=17&queryId=3035eb29-b99c-4fa9-b7e8-2c299b66057c)

Organización Internacional del trabajo [OIT] (2015). *Negociación colectiva: Guía de políticas*. Lima.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OECD] (2023). AI scoring for international large-scale assessments using a deep learning model and multilingual data. <https://doi.org/10.1787/9918e1fb-en>

Pineda, Javier y Hernández, Andrés (2006). Los retos de la equidad para los hombres. *Nómadas*, (24), 153-156. <https://www.re-dalyc.org/articulo.oa?id=105116598014>

Rosenbaum Rimolo, Jorge (2015). Una Mirada Sobre la Negociación Colectiva en América Latina, *Revista Derecho & Sociedad*, (46), 281-289. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7793014>

Sotomayor Gil, Yudith de la Caridad (2022). Género y políticas públicas en América Latina: una visión integral de la problemática. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 7(1), 118-136. <https://doi.org/10.20318/femeris.2022.6624>

Stewart, Rebecca et al. (2021). Gendered Stereotypes and Norms: A Systematic Review of Interventions Designed to Shift Attitudes and Behaviour. *Heliyon*, 7(4). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06660>

Torres-Melo, Jaime (2013). *Introducción a las políticas públicas: conceptos y herramientas desde la relación entre Estado y ciudadanía*. Bogotá: IEMP Ediciones.

True, Jacqui y Mintrom, Michael (2001). Transnational Networks and Policy Diffusion: The Case of Gender Mainstreaming. *International Studies Quarterly*, 45(1), 27-57. <https://doi.org/10.1111/0020-8833.00181>

Vargas Arévalo, Cidar (2007). Análisis de las políticas públicas. *Perspectivas*, (19), 127-136. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942453011>

Vicepresidencia de la República de Colombia y Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (2020). *Colombia hacia una sociedad del conocimiento*. Bogotá: Misión internacional de sabios. [https://minciencias.gov.co/sites/default/files/upload/paginas/ebook\\_colombia\\_hacia\\_una\\_sociedad\\_del\\_conocimiento.pdf](https://minciencias.gov.co/sites/default/files/upload/paginas/ebook_colombia_hacia_una_sociedad_del_conocimiento.pdf)

Yannoulas, Silvia C (2005). *Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina*. Buenos Aires: RedEtis/IIPE/IDES.



## Sobre las autoras y autores

**María Cecilia Bustos Moreschi.** Licenciada en Historia por la Facultad de Filosofía y Humanidades por la Universidad Nacional de Córdoba (UNC). Maestranda en Antropología (Universidad de Sevilla). Especialista en Políticas de Cuidados con perspectiva de género (CLACSO) y Gestión y Diseño de Propuestas Educativas a Distancia (ARTEC-UNC). Sus investigaciones se centran en la historia argentina reciente, especialmente en temáticas sobre derechos humanos y terrorismo de Estado. Actualmente, se desempeña como docente y forma parte de equipos y redes de investigación sobre cuidados y envejecimiento y género y trabajo en la UNC y en la Universidad Siglo 21. Asimismo, trabaja desde la sociedad civil coordinando proyectos sobre medios de comunicación y violencia simbólica, género e instituciones financieras internacionales, economía feminista y cuidados desde la perspectiva de la sostenibilidad de la vida y los territorios.

**Beatriz Adriana Bustos Torres.** Profesora e investigadora titular del Departamento de Estudios Socio Urbanos del Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad de Guadalajara. Adscrita al Sistema Nacional de Investigadores del CONACYHT. Doctora binacional en Antropología Social en

CIESAS/Universität Bremen. Magíster en Sociología en la Universidad Nacional de Colombia. Investigadora y docente en temas laborales, género, familia, profesiones. Autora de libros, artículos y capítulos sobre los trabajos de las mujeres, la división sexual del trabajo, mercados laborales de profesionales, violencia laboral, sobre Colombia, México, América Latina. [beatiz.bustos@academicos.udg.mx](mailto:beatiz.bustos@academicos.udg.mx)

**Janeth Paola Cortés Piraquive.** Socióloga. Especialista en Derechos Humanos. Magíster en Derecho por la Universidad Nacional de Colombia. Candidata a PhD en Estudios de las mujeres, discursos y prácticas de género de la Universidad de Granada. Sus áreas de interés son la justicia transicional, los estudios de paz, el feminismo descolonial y las violencias de género. Entre sus últimas publicaciones, está “Una visión de territorio: las mujeres lideresas del César y su impacto en la construcción de paz” (2022), del Centro Virtual de Memorias Territoriales del Cesar (CVMT) de la Universidad Nacional de Colombia.

**Manuela Fernández Bocco.** Abogada por la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Córdoba (UCC). Magíster en Ciudadanía y Derechos Humanos por la Universitat de Barcelona (UB). Desarrolla sus investigaciones en el marco del derecho antidiscriminatorio sobre políticas de cuidados en el ámbito español. Cuenta con contribuciones en revistas científicas nacionales e internacionales, congresos y seminarios. Actualmente, se desempeña como asesora legal en el sindicato de trabajadoras de hogar Sindillar (Barcelona).

**Saúl Figuera.** Licenciado en Ciencias Sociales en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Magíster en Enseñanza de la Historia y la Geografía por la Universitat Rovira i Virgili, así como en Historia del Mundo Contemporáneo por la Universitat Oberta de Catalunya. Su área de interés científico es el mundo



contemporáneo. Publicaciones recientes en revistas incluyen: “Desafíos en la implementación del Acuerdo de Paz para el presidente de Colombia Gustavo Petro (2022-2026)” (*Revista Ciudad Paz-ando*, 2023) y “Usos de las redes sociales: cibercultura y pensamiento crítico” (*Revista Científico Pedagógica Atenas*, 2022).

**Nora Goren.** Doctora por la Facultad de Filosofía y Letras de Universidad de Buenos Aires (UBA). Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo y licenciada en Sociología (UBA). En su actividad académica, se destaca la dirección de proyectos de investigación sobre temas sociolaborales, desigualdades y política pública con un abordaje transversal de género. En el marco de esas actividades, ha publicado en revistas especializadas a nivel nacional e internacional y compilado libros en la temática. De manera paralela, dirige el Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades y la Maestría en Políticas Públicas y Feminismos, en la Universidad Nacional de José C. Paz, y codirige el Grupo de Trabajo CLACSO “¿Qué trabajo, para qué futuro?”. En el plano gubernamental, ha participado y asesorado al Ministerio de Trabajo de la Nación, aportando una mirada transversal de las desigualdades. Ha integrado comités científicos y evaluado en numerosas revistas nacionales e internacionales y en convocatorias a fondos públicos de la ciencia y tecnología. Ha asesorado a diversos organismos nacionales e internacionales en su campo de estudio.

**Adoración Guamán.** Jurista y politóloga. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universitat de València y doctora en Derecho por la Universidad de Paris X-Nanterre y por la Universitat de València. Profesora invitada en numerosas universidades europeas y latinoamericanas y coordinadora del Grupo de Trabajo de CLACSO “Qué Trabajo para qué futuro”. Sus líneas principales de investigación se centran en el análisis feminista del derecho del trabajo y en el estudio de la relación entre derechos humanos y empresas transnacionales, con especial atención en

los mecanismos de diligencia debida en sostenibilidad. Además, se ocupa de la cuestión de la esclavitud contemporánea y los instrumentos jurídicos para combatirla. Su trayectoria académica incluye una extensa obra de más de doscientas publicaciones. En la actualidad, es consejera de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de la Embajada de España en Ecuador.

**Francy Angélica Riveros Santa.** Directiva docente de la Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá (SED). Par académica del Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Directiva sindical de una organización magisterial de primer grado. Representante en los procesos de negociación colectiva del magisterio, en especial en la mesa de género. Magíster en Educación de la Universidad Santo Tomás. Licenciada en Matemáticas de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Actualmente, cursa estudios de doctorado en Educación en la Universidad Antonio Nariño. Las líneas de investigación de su trabajo se sitúan en educación, género y políticas públicas. Es autora de los artículos de investigación: “Mujer y matemáticas: educación para la equidad de género y los Derechos Humanos” y “Oportunidad pedagógica y refrigerio escolar: una construcción colectiva desde la sistematización de experiencias”. Recibió dos reconocimientos por su experiencia pedagógica: “Mujer y Matemáticas” en la categoría convivencia 2015 y mención de honor por dedicación y compromiso cotidiano por materializar la igualdad de género en distintos escenarios donde ocurre el acto pedagógico 2014, ambos por parte de la SED. Asimismo, por espíritu y consagración en investigación en categoría individual y de grupo en 2015 por la Universidad Santo Tomás. farsmat@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3346-3250>

**Camila Sapp.** Profesora, licenciada y doctoranda en Historia por la Facultad de Filosofía y Humanidades (FFyH) de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC). Diplomada en Relaciones del Trabajo y Sindicalismo por la Facultad Latinoamericana de Ciencias

Sociales y la Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo (FLACSO-UMET). Becaria del Consejo de Investigaciones Científicas y Técnicas de la República Argentina (CONICET) con lugar de trabajo en el Instituto de Humanidades (IDH). En sus temáticas de investigación recupera procesos de democracia sindical y activismos de mujeres sindicalistas en el pasado reciente argentino, contando con aportes en congresos especializados nacionales e internacionales, revistas científicas, capítulos de libro e informes de divulgación. También integra equipos de investigación radicados en la UNC. Es exbecaria de la Comisión Fulbright y del Programa Académico de Movilidad Educativa en alianza con la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe (PAME-UDUAL).

**Cecilia Isaí Silva Zárate.** Bachiller en Sociología por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Actualmente, se desempeña como asistente de investigación en el Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Sus áreas principales de investigación incluyen las relaciones laborales, la sociología política y los estudios urbanos. Es miembro del Grupo de Investigación sobre Estado y Sociedad (GIES) y el Grupo Interdisciplinario de Investigación en Conflictos y Desigualdades Sociales (GICO) de la PUCP. En su última publicación del 2022, titulada “Entre la proliferación de obligaciones y limitaciones: la movilidad de las trabajadoras del hogar en Lima durante la pandemia por Covid-19” (*Bulletin de l’Institut français d’études andines*), aborda con sensibilidad y rigor académico los desafíos enfrentados por las trabajadoras del hogar durante la crisis sanitaria, evidenciando su interés en investigar las intersecciones entre la política, el trabajo y la urbanidad en momentos de crisis global.

**Paula Varela.** Profesora de la Universidad de Buenos Aires en las carreras de Sociología y Ciencia Política, investigadora del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CEIL-CONICET) y

coordinadora del Colectivo de Investigación de las Trabajadoras y los Trabajadores en la Argentina actual (CITTA) en el Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe (IEALC) de la UBA. Sus investigaciones abordan las relaciones entre clase y género en el capitalismo contemporáneo y los desarrollos actuales de la teoría de la reproducción social. Entre sus últimas publicaciones, están el prólogo a la primera edición en castellano del libro de Lise Vogel, *El marxismo y la opresión de las Mujeres. Hacia una teoría unitaria* (Ediciones IPS y Ediciones CEHTI, 2024), así como los libros *¿Hacia dónde va el trabajo? Informalidad, digitalización y reproducción social* (CEIL, 2024) y *Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción social* (CEIL, 2020).

**Carolina Vidal López.** Secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de Comisiones Obreras (CCOO). Licenciada en Derecho por la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM). Ha formado parte de la Asesoría Jurídica de CCOO en Castilla-La Mancha desde el año 2000, participando en negociación y asesoramiento en conflictos laborales, principalmente en materia de negociación colectiva, conflictos colectivos y discriminación. En 2017, en el 9º Congreso de CCOO Castilla-La Mancha, fue elegida secretaria de Acción Sindical y Formación Sindical. En 2021, en el 12º Congreso Confederal de CCOO, fue elegida integrante de la Comisión Ejecutiva confederal, asumiendo la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo. Forma parte del Patronato de la Fundación 1º de Mayo de CCOO, del Consejo Estatal de Participación de Mujeres y del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, y de los Comités de Mujeres de la Confederación Europea de Sindicatos y de la Confederación Sindical Mundial. Es responsable de la *Revista Trabajadora*, que edita la Secretaría Confederal de Mujeres de CCOO. Líneas de trabajo: situación sociolaboral de las mujeres, políticas de igualdad, negociación colectiva en igualdad de género, propuestas desde el feminismo sindical.



# Feminismos, trabajo y acción sindical

Diálogos entre Europa y América Latina

El presente volumen es fruto de la convocatoria de ensayos "Feminismos, trabajo y acción sindical: diálogos entre Europa y América Latina", promovida gracias al trabajo colectivo realizado por el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) junto con el Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades de la Universidad Nacional de José C. Paz (IESCODE-UNPAZ), el Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Valencia y el Grupo de Trabajo CLACSO "¿Qué trabajo para qué futuro?", con los apoyos imprescindibles de la Fundación Friedrich Ebert (Argentina), la Fundació Pau i Solidaritat (País Valencià), la Fundación 1° de Mayo (España) y la Fundación Paz y Solidaridad (Euskadi). El conjunto de los textos apunta a combinar la investigación con la acción social, tejiendo redes y diálogos que permitan compartir y crear desde lo común, desde los feminismos y en el seno de los sindicalismos en colaboración con las instituciones que acogen las políticas de transformación social.

