

3. TIEMPO DE FEMINISMOS: DEBATES PARA LA ACCIÓN

¿Puede el feminismo ser un revulsivo sindical?

Judith Carreras

■ El movimiento feminista ha conseguido organizar la primera huelga internacional del siglo XXI, el movimiento sindical terminó el siglo XX con la esperanza de organizar una. Una afirmación provocadora que rehúye la analogía o la comparación, pero que quiere servir como punto de partida para analizar si la potencialidad del nuevo movimiento feminista puede contribuir a rearmar otros frentes. Formulado de manera

3. PLURAL

más precisa, pensar si el feminismo como movimiento de politización de muchas mujeres puede relanzar el movimiento sindical, entendiendo el sindicalismo en un sentido amplio. O, usando los términos de Nancy Fraser, cómo se puede reforzar la dimensión de la redistribución articulada con el reconocimiento.

Previamente a la huelga del 8M, dos fueron los ejes más visibles del movimiento feminista: por una parte, la lucha contra las violencias machistas resumidas con el *Ni una menos* y el *Me Too*, y, por otra parte, la denuncia de la discriminación de género que opera en el mercado de trabajo explicitada, sobre todo por los medios, a través de la brecha salarial.

La convocatoria de la huelga internacional feminista supuso un salto que permitió ir más allá en el discurso a nivel global, pero con características distintas según los países. En Estados Unidos, por ejemplo, la irrupción de la huelga rompió con la comodidad del feminismo neoliberal y “funcionó como un modo de visualizar la potencialidad de un nuevo feminismo” (Draper, 2018: 58).

En cambio, en el Estado español, como apunta Fefa Vila, “no existe tal cosa como el feminismo neoliberal”, por lo menos de momento (Vila, 2018: 25). Aquí la convocatoria de huelga no produjo esa ruptura, aunque tal vez sí incomodidad inicial de una parte del feminismo más institucional que vio cómo el movimiento autónomo marcaba la agenda, también en el terreno de lo laboral, donde siempre ha tenido menor influencia y ha sido más ajeno.

Ambos feminismos históricamente han trabajado la discriminación que sufre la mujer en el mercado de trabajo con aportes muy valiosos y necesarios, si bien con importantes diferencias de base. El feminismo institucional ha puesto el foco en los aspectos de las tasas de participación de las mujeres en el mercado de trabajo, la brecha salarial, las cuotas en los consejos de administración, la segmentación vertical –más conocida por *techo de cristal*– y la segmentación horizontal, que entendemos por feminización de ciertas ocupaciones, por citar algunos elementos que dan lugar como respuesta a la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Este acercamiento se apoya en la idea de que las desigualdades de género en el mercado de trabajo pueden ser corregidas con las políticas públicas adecuadas y con su cumplimiento.

Este enfoque considera que puede acabarse con el patriarcado dentro del sistema capitalista, y esta es justo su limitación. No considera que la división sexual del trabajo es funcional al sistema capitalista y no contempla adecuadamente la paradoja de que el sistema capitalista necesita la reproducción social, pero necesita que esta sea al menor coste posible o sin coste, como nos explica Cinzia Arruzza (2018). En otras palabras, que la posibilidad de desarrollar sistemas fuertes de protección social que den respuestas a las necesidades y propuestas de cuidados choca con las propias lógicas del capitalismo financiarizado en el que vivimos.

Desde el movimiento autónomo feminista se ha abordado este tema con una mirada interseccional y más de carácter estructural. Por una parte ha confrontado la idea de pensar en un genérico de *mujer*, en este caso *mujer trabajadora*, por considerarlo reduccionista. Ello supone admitir que las medidas y propuestas que puedan ponerse en marcha para acabar con la discriminación de género en el mercado de trabajo no tienen el mismo efecto para todas las mujeres y por lo tanto no son igual de trascendentes o relevantes para todas ellas.

Es innegable que todas estamos atravesadas por discriminaciones y desigualdades en el mercado laboral, pero no todas nos situamos en el mismo lugar, existen diferencias según la procedencia, el nivel educativo y de formación, la edad, la orientación sexual, la identidad de género, si vivimos en zonas urbanas o rurales, que hacen que nuestras experiencias en el mundo del trabajo sean distintas.

Esta visión de *mujeres* en plural ha sido una aportación fundamental del movimiento feminista autónomo que nos permite, por ejemplo, comprender mejor lo del suelo pegajoso y las precariedades múltiples y la necesidad de articulación de lo común partiendo de la diversidad. Un enfoque que ha sido necesariamente complementado, a su vez, por las aportaciones del feminismo decolonial y las feministas racializadas.

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

Para intentar responder al enunciado inicial, “¿Puede el feminismo ser un revulsivo sindical?”, el artículo está estructurado en tres partes con el objetivo de: 1) explicar lo que defino como *luchas sindicales de la reproducción social* entendidas como aquellas movilizaciones laborales recientes lideradas y protagonizadas por mujeres que, además de plantear reivindicaciones sobre las condiciones de trabajo, visibilizan aspectos más de fondo como las condiciones de vida y la contradicción capital-vida; 2) analizar la importancia de la huelga internacional feminista como acontecimiento, ya que se ha hablado mucho de las dimensiones innovadoras de la huelga del 8M, pero se ha analizado menos la aportación que ha supuesto en la revalorización del concepto de huelga en sentido clásico, y 3) apuntar si y cómo la huelga feminista internacional puede estar marcando otras huelgas laborales.

3. PLURAL

Las luchas *sindicales* de la reproducción social

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

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

La lucha de las trabajadoras domésticas, o del hogar como ellas se reivindican, supone probablemente el ejemplo más visible de la convergencia entre feminismo y sindicalismo. Han contribuido a visibilizar y poner en valor los cuidados como pieza central para el funcionamiento de nuestras sociedades y economías, además de dignificar el sector. Un

La lucha de las trabajadoras domésticas (...) es el ejemplo más visible de la convergencia entre feminismo y sindicalismo

colectivo que a través de su movilización ha hecho patente la precariedad del sector, los prejuicios que siguen operando como trabajos de *poco valor*, fácilmente reemplazables, realizados por mujeres, y las dinámicas de discriminación institucional, como ser el único colectivo asalariado que no

tiene derecho al subsidio de desempleo. Representan casi el 4% de la población activa, hay más de 630.000 trabajadoras domésticas, pero sufren en mucha mayor medida que el resto de las personas trabajadoras las consecuencias de la pobreza laboral, la precariedad y la informalidad. La tasa de los y las empleadas del hogar que viven en hogares que están por debajo del umbral de la pobreza duplica a la del resto de la gente asalariada y supone el 34,3%, frente a la tasa del 16,3%, que ya de por sí es elevadísima. La tasa de parcialidad se sitúa en el 62,2% de las trabajadoras del hogar no internas, mientras en la población asalariada ronda el 15% (Oxfam, 2018).

Es un sector atravesado fuertemente por la dimensión de clase, raza y género. Más del 50% son migrantes y más del 90% son mujeres. La organización de las trabajadoras del hogar supone probablemente uno de los colectivos más difíciles de organizar por la situación de trabajo en solitario y dificultades de horarios, entre otros factores; sin embargo es un colectivo que ha puesto en práctica nuevas formas de organización de las trabajadoras. Servicio Doméstico Activo (SEDOAC) y Territorio Doméstico son los ejemplos más conocidos, pero no los únicos, de las nuevas formas de autoorganización que buscan el empoderamiento a

través del reconocimiento y la acción política, y a la vez generan espacios y redes de apoyo mutuo. Una forma de organización que interpela a los sindicatos a buscar nuevas formas de relacionarse y colaborar con estos nuevos colectivos con ejemplos interesantes como la Plataforma por la Igualdad de Derechos de las Empleadas de Hogar de Valencia, que coordina a organizaciones de trabajadoras domésticas, de mujeres y asociaciones de migrantes del tercer sector y CCOO y UGT. Un sector que además practica el internacionalismo con la creación en Uruguay, en 2013, de la Federación Internacional de Trabajadoras y Trabajadores Domésticos/del Hogar (IDWF).

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

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

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

3. PLURAL

hombres) (*Tenerife Ahora*, 2018). Además de mostrar cómo la precariedad se extendía en un sector económico que no ha parado de crecer en beneficios y actividad durante la crisis.

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

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

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

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

Las movilizaciones laborales de las trabajadoras del hogar, de los servicios sociales, de la educación, de cuidados están contribuyendo, en primer lugar, a revalorizar las profesiones tradicionalmente feminizadas y, en segundo lugar, a visibilizar la paradoja del trabajo reproductivo en

el capitalismo. Es decir, la necesidad del capitalismo de una reproducción social relativamente funcional, pero que sea pagada al menor coste. Una contradicción que desde la economía feminista se ha puesto sobre la mesa para explicar por qué la reproducción social es realizada por las mujeres y no valorada socialmente; además de mostrar cómo fluctúa la provisión de estos servicios entre Estado, mercado o ámbito de lo privado según momentos históricos, políticos y territorios, y qué es esto de la crisis de los cuidados.

El feminismo nos enseña a reivindicar el derecho al cuidado y también la obligación de que el sostenimiento de la vida no recaiga solo en las mujeres. Esta convergencia de enfoques evidencia que no es posible

Estas luchas de la reproducción social, sin ser las únicas que lo hacen, interpelan a las formas de sindicalismo más clásico

dar respuesta a las necesidades de cuidados sin otra organización del mercado de trabajo, y que tampoco es posible acabar con las desigualdades que sufren las mujeres en el mercado de trabajo –brecha salarial, se-

gregación horizontal– sin abordar la organización de los cuidados –remunerados y no remunerados–. Y ninguna de ambas parece asumible por el sistema capitalista.

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

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

Como vemos, antes de la huelga del 8 de marzo se estaban dando ya interesantes e importantes luchas sindicales con un fuerte discurso feminista, si bien sin participación estratégica del movimiento feminista. La

3. PLURAL

huelga internacional feminista es el hito más importante porque supone la entrada directa del movimiento al mundo laboral y consigue ampliar el campo de los actores que se sienten interpelados por la misma, además de densificar el concepto clásico de huelga con las dimensiones de huelga de cuidados, consumo y estudiantil que se suman a la laboral.

La huelga del 8 de marzo densifica el concepto de huelga

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

Uno de los elementos más importantes ha sido la capacidad para situar la centralidad de los trabajos de cuidados, articulándolos con los trabajos del

ámbito productivo como parte del mismo proceso económico. “Una huelga que ha rechazado ser etiquetada como mera batalla *cultural* o *emancipatoria* separada de las instancias materiales relativas a las condiciones de vida

No ha sido una huelga solo simbólica, sino también política de mujeres aprendiendo a hacer huelga

y trabajo”, como señala Mariana Montanelli (2018). La mayoría de las experiencias contadas de los procesos de huelga feminista aquí y en otros países, como Uruguay, Argentina, Italia, Estados Unidos, coincide en priorizar un mismo aspecto en el relato: el sistema capitalista precariza las vidas y se sustenta en la división sexual de la reproducción social.

La huelga feminista ha cuestionado la centralidad-exclusividad del trabajo asalariado para construir derechos y ciudadanía, pero a su vez a través de su reivindicación ha fortalecido el concepto de huelga en lo productivo. Este fortalecimiento se expresa en cuatro aspectos: 1) ha sido un proceso de aprendizaje para muchas mujeres; 2) ha llegado a sectores laborales nuevos; 3) ha resignificado el concepto de trabajo, y 4) ha materializado la dimensión de internacionalidad en la huelga.

Como apunta Verónica Gago, ha sido un “proceso de alfabetización sindical a través del feminismo, politización de la precariedad, visibilización del trabajo de cuidados” (Gago, 2018). No ha sido una huelga solo simbólica, sino también política de mujeres aprendiendo a hacer huelga. Mujeres pidiendo información de cómo se hace una huelga, preguntando sobre aspectos que suenan tan elementales como si hay que informar

previamente al empleador. Mujeres que, a pesar de llevar años en activo en el mercado de trabajo, con huelgas generales relativamente recientes, no se habían sentido interpeladas como sí lo fueron ahora.

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

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

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

Una huelga en clave internacional, a pesar de sus grandes límites y las reservas objetivas que existen, es lo más próximo que hemos vivido en generaciones a un ¡Precarias de todos los países, uníos! El movimiento de mujeres no solo ha conseguido situar el feminismo como concepto hegemónico, sino que ha sacado la huelga de la escuadra de la izquierda clásica y sindical en la que estaba para darle un nuevo impulso. Veremos

3. PLURAL

el alcance y recorrido que ello tendrá, pero de por sí es una aportación del movimiento muy valiosa.

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

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

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

La acción en Google tuvo una amplia repercusión mediática, pero hay otras experiencias mucho más ricas y potentes recientes. Por ejemplo, a finales de septiembre, las trabajadoras de McDonald's en diez ciudades de Estados Unidos abandonaron el trabajo para protestar contra el acoso sexual generalizado. Una semana antes, mujeres conserjes en California marcharon 100 millas desde San Francisco hasta la capital del Estado en Sacramento para apoyar la legislación contra el acoso. En asociación con el Centro de Mujeres del Este de Los Ángeles, el sindicato de conserjes, SEIU, ha estado capacitando a mujeres en talleres de autodefensa (Quart, 2018).

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

feminista que corre el riesgo de fracturarse si se quiere forzar a presentar una única postura como unánime y representativa del movimiento, sin encontrar fórmulas para que ambas convivan.

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

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

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

Judith Carreras es activista feminista y presidenta de la Fundación **viento sur**

Referencias

- Arruzza, C.; “Entrevista”; Martínez, J. (2018) “El feminismo del 99% es la alternativa anticapitalista al feminismo liberal”, *Ctxt*, 15/08/2018.
Europa Press (2017) “Trabajadoras de residencias de Bizkaia llegarán a los 1.200 euros de salario neto en 2020”, 27/10/2017.

3. PLURAL

- Gago, V.; Gutiérrez Aguilar, R.; Draper, S.; Menéndez Díaz, M.; Montanelli, M.; Rolnik, S. (2018) *8M Constelación feminista. ¿Cuál es tu lucha? ¿Cuál es tu huelga?* Buenos Aires: Tinta Limón.
- Landáburu Carrecedo, J.M. (2018) “Las mujeres y el trabajo autónomo”, *Balance de una década regresiva. Revista Digital del Centro 8 de Marzo*. Madrid, Fundación 1 de Mayo, CCOO.
- Marín, G. (2018) “Sindicación de las trabajadoras sexuales”, **viento sur**, 1/05/2018.
- Montero, J.; Alabao, N.; Cadahia, L.; Cano, G.; Castejón, M.; Adelantado, A.; Llaguno, T.; L. Gil, S.; Montero, J.; Serra, C. y Vila, F. (2018) “La Huelga feminista del 8M: haciendo historia” en *Un feminismo del 99%*. Madrid. Colección Contextos.
- Oxfam (2018) *Voces contra la precariedad: mujeres y pobreza laboral en Europa*.
- Pérez Pena, M (2017) “La huelga de Bershka no sale en casi ningún medio. Es increíble el control”, *eldiario.es*, 1 de noviembre.
- Quart, Al. (2018) “#MeToo’s hidden activists? Working-class women”, *The Guardian*, 25 de septiembre.
- Tenerife Ahora (2018) “El Tribunal Supremo confirma la discriminación salarial de las camareras de piso en varios hoteles de Tenerife”, *eldiario.es*, 9 de noviembre.

