

## Imaginar lo (im)posible. Aportes feministas-sindicales para repensar el Derecho del Trabajo post COVID-19

Julieta Lobato<sup>1</sup>

Recibido: Agosto 2021 / Revisado: Marzo 2022 / Aceptado: Marzo 2022

**Resumen: Objetivo.** Este artículo aborda las discusiones en torno a la reformulación del derecho del trabajo desde una perspectiva particular: la necesidad de establecer una articulación feminista-sindical. **Metodología.** Nos servimos del análisis documental para reconstruir los debates teóricos acerca de la refundación del derecho laboral, que se vienen desarrollando desde hace tres décadas y su revigorización en el marco del lugar que ocupó la disciplina en las respuestas a la crisis sociolaboral desatada por la pandemia de COVID-19. **Resultados y discusión.** Nuestro argumento principal sostiene que para repensar el derecho del trabajo es imprescindible posicionarse desde una mirada histórica, que recupere la razón de ser de esta porción del ordenamiento jurídico-laboral. A partir de esa localización, tomamos las críticas feministas para problematizar dos ejes fundantes del derecho colectivo del trabajo: la noción de “interés colectivo” y la huelga. **Aporte.** La conclusión general del artículo señala la importancia de retomar los presupuestos de origen del derecho del trabajo (conflicto social, acción colectiva y respuesta institucional) para ensayar posibles reconfiguraciones de la disciplina en la actualidad. En ese sentido, sostenemos que un derecho del trabajo de/para el siglo XXI, que pretenda mantener y expandir los horizontes tuitivos, debe partir de una alianza constitutiva feminista-sindical.

**Palabras clave:** feminismos; derecho del trabajo; acción colectiva; libertad sindical; justicia social; futuro del trabajo

### [en]Imaging the (im)possible. Feminist-union contributions to rethink Labour Law post COVID-19

**Abstract: Purpose.** This paper explores the discussions on the reformulation of labour law from a specific point of view: the construction of a feminist-union alliance. **Methodology.** We use documental analysis to reconstruct the theoretical debates on the reformulation of labour law and the update of these discussions in the context of the deployment of labour law as a key tool in the responses to the COVID-19 pandemic. **Results.** This paper holds that in the interest of reformulating labour law it is vital to develop a historical approach that recovers its original idea. From this localization, we take into account the feminist critiques to challenge two milestones of collective labour law: the concept of “collective interest” and the right to strike. **Conclusion.** The article shows the importance of gaining back the basements of labour law (social conflict, collective action and institutional response) to think about possible reconfigurations of labour law in current times. We hold that labour law of/for the 21th century that seeks to hold and expand the protection horizons must come from a feminist-union constitutive alliance.

**Keywords:** feminisms; labour law; collective action; freedom of association; social justice; future of work

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Tres décadas de debate sobre presentes y futuros del derecho del trabajo. 3. El rol del derecho del trabajo en las respuestas a la COVID-19. 4. Hacer pie en la intemperie. Críticas feministas a la noción de “interés colectivo” y huelga feminista para una reconfiguración del derecho del trabajo. 5. (Des)enlaces. Armar la trama de la articulación feminista-sindical. Referencias bibliográficas.

**Cómo citar:** Lobato, J. (2022). Imaginar lo (im)posible. Aportes feministas-sindicales para repensar el Derecho del Trabajo post COVID-19, en *Revista de Investigaciones Feministas*, 13(1), pp. 65-75.

## 1. Introducción

La pandemia de COVID-19 disparó una multiplicidad de discusiones en torno a las formas en las cuales las sociedades se organizan y, específicamente, las formas en las cuales las sociedades organizan el trabajo. En el ámbito del derecho del trabajo, esto produjo una revitalización de los debates sobre el presente y el futuro de la disciplina, en su carácter de reguladora de las nuevas fisonomías que adopta el mundo del trabajo en las sociedades contemporáneas.

<sup>1</sup> Universidad de Buenos Aires, Argentina.  
jlobato@derecho.uba.ar  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6881-5351>

El derecho del trabajo es un dispositivo jurídico situado en el centro de una determinada correlación de fuerzas (Collins, Lester y Mantouvalou, 2018; Goldin, 2010; Sanguinetti Raymond, 1996). Es decir, constituye una respuesta institucional específica a un conflicto social específico, que se produjo en el marco de la interrelación de tres factores: (i) un sistema económico de organización de la producción (capitalismo industrial/fordista); (ii) un sistema político de raigambre liberal (Estados de bienestar); (iii) una acción colectiva estructurada en torno a una tajante división (hetero)sexual del trabajo (movimiento obrero clásico). A partir de los años '80 del siglo pasado, esos tres factores se han modificado: (i) el sistema económico viró hacia la financiarización con una revolución tecno-digital en curso; (ii) las formas de organización política en los últimos cuarenta años han orbitado en torno al neoliberalismo como modelo de gobernanza; (iii) el sindicalismo estructurado ya no es el único actor que asume la organización colectiva vinculada al trabajo. En este contexto, desde mediados de la década de los '90 la literatura laboralista en todo el mundo debate sobre la vigencia del derecho del trabajo, con posturas que oscilan desde la reivindicación de la estructura jurídico-laboral tal como está, hasta propuestas de refundación con diferentes grados de intensidad (Craig y Lynk, 2006; Davidov y Langille, 2011). Estas discusiones se han vigorizado a la luz de las graves consecuencias sociolaborales que está acarreado la pandemia global de COVID-19 (Corrêa Vieira y Tramontina, 2020; Goldin, 2020; OIT, 2020a; Rodgers, 2021).

El presente artículo se propone realizar un aporte desde un enclave feminista-sindical, que apuesta por la reconstrucción de un derecho del trabajo que recupere su potencial radical y disruptivo, para contribuir a un horizonte de justicia que ponga la vida (su reproducción y cuidado) en el centro: *el derecho del trabajo que queremos*<sup>2</sup>. Partimos de la base de que el derecho del trabajo es la porción del ordenamiento jurídico que nace con un horizonte de justicia específico: la justicia social<sup>3</sup>. Ahora bien, los cambios económicos, políticos y sociales de las últimas décadas han modificado sustancialmente lo que entendemos por justicia social (Supiot, 2021; 2015). Un derecho del trabajo de/para el siglo XXI debe perseguir un horizonte de justicia social multidimensional (Fraser, 1997). Es decir, debe apuntar a construir una gramática jurídico-laboral que articule las diferentes dimensiones del conflicto social: dinámicas de redistribución económica, dinámicas de reconocimiento cultural-identitario, paridad en la participación política y sostenibilidad ambiental (Lobato, 2021). De tal modo, las preguntas centrales que estructuran este artículo son: ¿Cómo transformar el derecho del trabajo (como institución de los sistemas de relaciones laborales) en pos de una justicia social multidimensional? ¿Cuáles son las nuevas reglas de juego que queremos para la gestión del conflicto capital-vida?

El recorrido se estructura en tres apartados. En primer lugar, reponemos las discusiones que se vienen produciendo en el derecho del trabajo sobre la necesidad de una refundación de la disciplina. Luego, analizamos el rol del derecho del trabajo como herramienta de gestión sociolaboral en el contexto de pandemia, para situar la discusión en el tiempo presente. Con apoyo en las críticas feministas, en el cuarto apartado proponemos una vía alternativa para la reconstrucción del derecho del trabajo en el escenario postpandemia: la articulación feminista-sindical. Este argumento se despliega en dos niveles: conceptual (a través de la crítica a la noción de interés colectivo) e instrumental (a partir de la irrupción de la huelga feminista en los últimos años). Concluimos con algunas reflexiones a modo de síntesis.

## 2. Tres décadas de debate sobre presentes y futuros del derecho del trabajo

Como dijimos anteriormente, el derecho del trabajo surge como una respuesta institucional al conflicto capital-trabajo, bajo el sistema de producción industrial-fordista (Sanguinetti Raymond, 1996; Palomeque López, 2020). Los reclamos y la insurgencia del movimiento obrero en los albores del siglo XX provocaron que los ordenamientos jurídicos (antes centrados en el abstencionismo estatal, el respeto a las libertades individuales y la protección de la propiedad privada) intervengan en esos vínculos privados, de modo de equilibrar las desigualdades que *de facto* se producen en la relación<sup>4</sup>. Así, el derecho del trabajo no puede ser analizado en un plano meramente abstracto: es una respuesta jurídica particular a un conflicto social particular que se produce en un momento histórico particular.

<sup>2</sup> En este punto, nos apropiamos y resignificamos la noción de “el futuro del trabajo que queremos” impulsada por la OIT en el marco de las iniciativas puestas en marcha de cara a celebrar el centenario de la Organización.

<sup>3</sup> La noción de justicia social aparece por primera vez en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Tratado de Versalles, que pone fin a la primera guerra mundial en 1919: “La paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social”. Alain Supiot sostiene que la justicia social posee una dimensión *axiológica* y una dimensión *procesal*: “Su dimensión axiológica está vinculada con la dignidad humana y a los derechos económicos, sociales y culturales que se derivan de ella. Su dimensión procesal procede a la vez de la libertad de empresa y la libertad sindical, cuya tensión, regulada por el derecho a huelga y a la negociación colectiva, permite convertir las relaciones de poder en relaciones de derecho” (Supiot, 2015, p. 2).

<sup>4</sup> Solo a fines ilustrativos reproducimos el artículo 17bis de la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina, que ejemplifica esta finalidad tuitiva: “Las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación”.

Ahora bien, a partir de las últimas décadas del siglo pasado se produjeron modificaciones sustanciales en el modelo económico, que provocaron la mutación de la producción industrial-fordista a los servicios, primero, y luego a la financiarización. Estos cambios fueron acompañados por nuevas formas de gobernanza política: la transición de los Estados de bienestar a los Estados neoliberales. Muchos de estos cambios tuvieron un impacto concreto en los sistemas de relaciones laborales, ante la creciente aparición de modalidades contractuales precarias, el aumento en las tasas de informalidad laboral, la transnacionalización de la producción y la difuminación de la figura del empleador (Goldin, 2017). La fisonomía de estos procesos condujo a hablar de la *feminización del trabajo* (Morini, 2014; Pérez Orozco, 2006) para revelar tres aspectos que se produjeron en los mercados laborales formales en la época: por un lado, las mujeres incrementaron sustancialmente su participación en el empleo; por otro lado, las características históricamente asociadas al trabajo femenino (temporalidad, precariedad, informalidad) se extendieron a la mayor parte del tejido económico; finalmente, se modificó el contenido del trabajo, que pasó de la preponderancia del trabajo manual o industrial, al trabajo afectivo, inmaterial y relacional (Hardt y Negri, 2000; Morini y Fumagalli, 2007).

En este contexto, proliferó una abultada literatura laboralista que puso de resalto la pérdida de capacidad tuitiva del derecho del trabajo y propuso vías de reconstrucción, con iniciativas que se mueven desde la introducción de reformas menores hasta diferentes grados de refundación de la disciplina (Craig y Lynk, 2006; Davidov y Langille, 2011; Supiot, 1999). Fundamentalmente, lo que estos estudios ponen de resalto es que el modelo normativo de relación laboral sobre el que pivota el derecho del trabajo (relación salarial estándar), ya no es la forma hegemónica de organizar el trabajo. Incluso la Organización Internacional del Trabajo (OIT) advirtió la pérdida de capacidad tuitiva de las normas laborales, respondiendo con la adopción de la Declaración de Derechos Fundamentales (1998) que otorgó un rango preponderante a cuatro derechos laborales (igualdad y no discriminación, libertad sindical, abolición del trabajo forzoso y erradicación del trabajo infantil), reconociendo el carácter exigible de los ocho convenios correspondientes a tales derechos<sup>5</sup>, incluso a países que no los hubieren ratificado. Si bien la extensión de la obligatoriedad de estos convenios por el solo hecho de ser miembros de la OIT fue un hito de vanguardia en el marco del derecho internacional de los derechos humanos, enervó algunas críticas que cuestionaron la jerarquización de los derechos que tal Declaración supone, en tanto el resto de los convenios internacionales (a la fecha, 182 convenios) quedarían relegados a derechos de segunda o de menor importancia (Alston, 2004).

Durante los primeros diez años del nuevo milenio estas discusiones se acrecentaron, al tiempo que muchos de los cambios que se habían corroborado durante la década anterior y que parecían temporales, se consolidaron como aspectos estructurales del mundo del trabajo contemporáneo. De tal modo, los índices de informalidad laboral dejaron de ser excepcionales y pasaron a ser constitutivos de las nuevas dinámicas de trabajo<sup>6</sup>. En este contexto, la OIT lanzó en 2015 una discusión global de cara a la celebración del centenario de la organización<sup>7</sup>. Esta discusión se estructuró en base a siete iniciativas relativas a: el futuro del trabajo, el fin de la pobreza, las problemáticas de género, el rol de las empresas, la gobernanza laboral, la transición ecológica y las normas laborales. En este sentido, se desarrollaron diálogos nacionales en torno a estas problemáticas en más de 160 países<sup>8</sup>. Este proceso de debate global tuvo su corolario en la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo del 2019, ocasión en la que se adoptó la “Declaración del Centenario de la OIT” (OIT, 2019b), en base al informe de la comisión mundial sobre el futuro del trabajo (OIT, 2019a). Ambos instrumentos reafirmaron la necesidad de robustecer las legislaciones laborales<sup>9</sup>.

<sup>5</sup> Para igualdad y no discriminación: convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración (1951) y convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958). Para abolición del trabajo forzoso: convenio núm. 29 sobre el trabajo forzoso (1930) y convenio núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso (1957). Para la erradicación del trabajo infantil: convenio núm. 139 sobre la edad mínima (1973) y convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999). Finalmente, para libertad sindical: convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948) y convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).

<sup>6</sup> Según estimaciones de la OIT, más del 60% de la fuerza de trabajo mundial se compone de trabajadores/as informales (OIT, 2021a).

<sup>7</sup> En 2013 el entonces flamante director general de la OIT, Guy Ryder, presentó su primera memoria ante la 102ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), donde subrayó la importancia de adoptar estrategias concretas de cara a la celebración del primer centenario de la OIT. En el año 2015, en ocasión de elevar una nueva memoria ante la CIT, Guy Ryder propuso el impulso de la discusión global sobre el futuro del trabajo.

<sup>8</sup> En España se constituyó en 2016 una “Comisión Tripartita sobre el Futuro del Trabajo” que estuvo integrada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT y contó con la coordinación y asistencia de la Oficina de la OIT para España. Además, se desarrolló un prolífico debate académico, cuyas conclusiones son recogidas en: Carreras, Haboba y Lobato, 2021.

<sup>9</sup> “(...) promover los derechos de los trabajadores como elemento clave para alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible, prestando especial atención a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva como derechos habilitantes (...) El fortalecimiento de las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores y la reafirmación de la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores (...)” (OIT, 2019b). Por su parte, el informe de la comisión mundial propuso la adopción de una “garantía laboral universal”, en el entendimiento de que: “A medida que cambie la organización del trabajo, tendremos que encontrar nuevas maneras de ofrecer protección adecuada a todos los trabajadores, independientemente de que tengan un empleo a tiempo completo o de que su trabajo consista en realizar microtarefas en línea, en la producción a domicilio para cadenas mundiales de suministro o con un contrato temporal. Las relaciones de trabajo siguen siendo la piedra angular de la protección laboral. Es necesario examinar y, en caso necesario, aclarar responsabilidades, así como adaptar el ámbito de aplicación de las leyes y los reglamentos para garantizar una protección social eficaz a los trabajadores que tengan una relación laboral” (OIT, 2019a: 39).

### 3. El rol del derecho del trabajo en las respuestas a la COVID-19

La crisis generada a partir de la pandemia de COVID-19 tuvo efectos devastadores en el empleo. La paralización abrupta de la actividad económica moduló dos especificidades propias de esta crisis: su carácter global e integral. La pandemia de COVID-19 afectó a todos los sectores económicos y a todos los países al mismo tiempo, lo que además se agudizó por la interrupción de los flujos transnacionales en las cadenas globales de suministro. Según la OIT, durante el 2020 se perdió el 8.8% del total de horas de trabajo, lo que equivale a la cantidad total de horas trabajadas en un año calendario por 255 millones de personas a tiempo completo. Además, las caídas en los ingresos salariales se situaron por encima del 5% lo que, en relación a la erradicación de la pobreza laboral, nos coloca en una situación peor a 2015 (OIT, 2021a). Las estimaciones de la OIT muestran que la débil recuperación del tercer trimestre de 2021, no será suficiente para paliar la pérdida de empleos de 2020-2021.

En materia de desigualdades sexo-genéricas, desde el comienzo de la pandemia se alertó sobre los impactos diferenciados que comenzaba a mostrar la crisis (OIT, 2020b; 2021b). El empleo femenino se contrajo un 5% en 2020, en contraste con un 3.9% en el caso de los varones. En América Latina y el Caribe, estas cifras trepan al 9.4% y 7%, respectivamente. A ello hay que adicionar las cantidades ingentes de trabajo de cuidados no remunerado que tuvieron que enfrentar las mujeres, especialmente durante los primeros meses de aislamiento estricto (OIT, 2021a; Lobato, 2020). Estos números condujeron a la OIT a estimar que, durante 2021, solo el 43,2% de las mujeres tendrá un empleo, mientras que esa cifra ronda el 68,6% para los varones.

Ante este panorama, las respuestas estatales en materia sociolaboral circularon en torno a la determinación de esencialidad de algunas labores que debieron continuar, a la implementación del trabajo a distancia y teletrabajo como forma de organizar la actividad para todas aquellas labores consideradas no-esenciales y la puesta en marcha de subsidios a los salarios. En términos institucionales, esto supuso una gran articulación entre derecho del trabajo y protección social. El derecho del trabajo *en* la emergencia (Casas Baamonde, 2020) o *de* la emergencia (García, 2020) mostró que la regulación jurídico-laboral todavía tiene potencial para gestionar los sistemas de relaciones laborales, posicionándose a la vanguardia de las respuestas estatales en todo el mundo. El despliegue normativo en materia laboral tuvo tres objetivos claros: garantizar la conservación de los puestos de trabajo, sostener los salarios y proteger la seguridad y salud laboral (García, 2020). En algunos casos (como, por ejemplo, en Argentina), esto condujo a que el derecho del trabajo *de/en* la pandemia desarrollara una clara vocación expansiva, al modificar el régimen de estabilidad (prohibiendo los despidos) y al reconocer los trabajos de cuidados; una deuda histórica de la mayoría de los ordenamientos jurídico-laborales en la región (Pautassi, Faur y Gherardi, 2004).

Los impactos de género se presentaron en los dos vectores principales de intervención laboral: en los trabajos calificados como “esenciales” y los no esenciales, por la expansión del teletrabajo como práctica generalizada para la prestación de tareas (Lobato, 2020). En relación a los trabajos esenciales, estos han sido fundamentalmente la salud y el trabajo de cuidados (incluyendo el trabajo en casas particulares), en los que más del 70% de las trabajadoras en el mundo son mujeres (OIT, 2021c, 52). Estas trabajadoras han estado en la primera línea de combate a la COVID-19, con jornadas laborales extenuantes, mayor exposición al virus y en situación de especial vulnerabilidad respecto de la modificación de sus condiciones de trabajo. En relación a las actividades no esenciales, los impactos de género vinieron de la mano de la confluencia en el ámbito privado/familiar del trabajo remunerado, el trabajo de cuidados no remunerado y la educación de niñas/os, debido al cierre de establecimientos educativos. Todo ello generó una sobrecarga colosal de trabajo sobre las mujeres (OIT, 2021c, 52). Además, en términos macroeconómicos, los sectores de actividad más resentidos por la crisis (hotelería, turismo, comercio minorista, actividades de ocio y servicios personales), son sectores feminizados, lo que explica que la desocupación femenina haya incrementado en forma más aguda que la de los varones en el último año (OIT, 2021c, 52).

A pesar un despliegue normativo robusto en materia sociolaboral, los alarmantes impactos de género de la pandemia se explican debido a la persistencia de problemas estructurales que presentan los mercados de empleo: la falta de reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado y la ausencia de políticas públicas que lo redistribuyan y remuneren; la presencia de segmentos de actividad económica fuertemente segregados en términos de género; la concentración de las mujeres en trabajos informales, peor remunerados y de mala calidad. Ello explica que si bien, como en el caso argentino, el derecho del trabajo avanzó incluso reconociendo el trabajo de cuidados y brindando regímenes de licencias especiales, ello no resultó suficiente para contener la caída en el empleo femenino y el impacto desproporcionado de la crisis sobre las mujeres.

En suma, la pandemia arrojó tres lecciones valiosas en relación al derecho del trabajo: el protagonismo irremplazable de la regulación estatal, las profundas desigualdades que estructuran nuestras sociedades y la centralidad del trabajo humano. En relación al primer punto, el derecho del trabajo se posicionó como un instrumento nodal en la implementación de medidas sociolaborales en el contexto de pandemia. De esta forma, se echó por tierra uno de los discursos más extendidos en contra de la legislación laboral: que un derecho del trabajo robusto amenaza la creación y la calidad del empleo (Supiot, 2006). De hecho, la OIT señaló que, si los países no hubiesen puesto en marcha medidas de carácter laboral vigorosas (especialmente, subsidios al sala-

rio), las/os trabajadoras/es hubiesen perdido el 6,5% (8,1% en el caso de mujeres; 5,4% en el de varones), de la masa salarial entre los dos primeros trimestres del 2020 (OIT, 2020b).

En relación a las desigualdades, la pandemia mostró con radicalidad las profundas fracturas de nuestras sociedades, tanto en términos de distribución económica como de reconocimiento cultural y de participación en la vida pública (Fraser, 1997). En América Latina, las desigualdades sociales adquieren dimensiones extraordinarias, conformando una verdadera “cultura del privilegio” (CEPAL, 2018), que se traduce en la exclusión de poblaciones enteras del acceso a derechos. Estas dinámicas de subordinación se han visto agudizadas durante la pandemia e, incluso, se comprobó que los países con mejores niveles de igualdad (según el índice Gini) respondieron de forma más eficiente a las consecuencias sociolaborales de la COVID-19 (OIT, 2021c). Dentro del complejo y heterogéneo mapa de las desigualdades sociales, aquéllas que afectan a las personas en base al sistema sexo-género son una constante, en todas las dimensiones de la interacción social y en todos los países (OIT, 2021c).

Finalmente, la última lección de la pandemia que interpela al derecho laboral es la constatación de la centralidad del trabajo humano. Precisamente, porque el acento se posicionó en la ficción del actual sistema de acumulación: la separación entre la producción y las ganancias, a través del desacople de estas últimas de la prestación de trabajo humano. El desplome de la actividad económica a partir de la implementación de medidas de confinamiento masivo en prácticamente todas las latitudes del mundo al mismo tiempo, mostró que el sistema financiero (piedra angular de los procesos de acumulación de capital en la actualidad) continúa necesitando arraigarse en la prestación de trabajo humano para poder fluctuar.

De ahí que el trabajo humano sigue siendo un eje estructurante de la sociedad. Pero no solo eso, podemos preguntarnos: *¿qué trabajo es central?* O, incluso, en los términos de la pandemia: *¿cuáles son los trabajos esenciales?* Los trabajos esenciales fueron aquéllos vinculados con el cuidado (salud, trabajo de cuidados no remunerado, centros de asistencia a personas mayores, alimentación, trabajo en casas particulares) que, paradójicamente, son los trabajos feminizados que menos valorados están. En otras palabras: el trabajo que menos valorizado está, es el trabajo que más sostiene la vida. El trabajo de reproducción social. Es por esto que el derecho del trabajo no puede continuar haciendo caso omiso a los aportes de los feminismos, que vienen desde hace décadas problematizando qué se considera trabajo productor de valor social.

#### **4. Hacer pie en la intemperie. Críticas feministas a la noción de “interés colectivo” y huelga feminista para una reconfiguración del derecho del trabajo**

Históricamente, la preocupación por el trabajo ha estado en el centro de los desarrollos de los estudios legales feministas (Fudge, 2013). Muchas de las discusiones en torno a la igualdad como igualación y la igualdad como diferencia que se produjeron en Estados Unidos y el Reino Unido a partir de los '70 del siglo pasado, involucraron casos de discriminación laboral por embarazo, licencias maternales y despidos discriminatorios (Costa, 2016; Smart, 1989). Específicamente en el contexto argentino, estas producciones comenzaron a florecer cerca del nuevo milenio, constituyendo aún en la actualidad un campo en construcción. Solo a modo de ejemplo, podemos mencionar que los aportes se han centrado en problematizar la noción de trabajo sobre la que pivota el ordenamiento jurídico-laboral (Birgin, 2000; Pautassi, Faur y Gherardi, 2004; Mora, 2015), en reconfigurar la noción de igualdad laboral (Lobato, 2019a; 2019b), en el reconocimiento del cuidado como derecho humano (Pautassi, 2018), en la enseñanza del derecho del trabajo (Lobato y Flores Beltrán, 2019), en sentencias judiciales paradigmáticas en materia de discriminación laboral contra las mujeres (Lobato, 2019a; 2019b; Pasten de Ishihara, 2018) y, recientemente, en materia de violencia y acoso laboral (Lobato, 2021). En la actualidad, existen estudios exhaustivos sobre la multiplicidad de discusiones que se producen en los cruces entre trabajo, feminismos y derechos (Lozano, Terragno y Censi, 2022; Vázquez y Plaza, 2020). Este frondoso campo de estudios dialoga con los aportes que provienen de otras disciplinas, especialmente de la economía feminista (Pérez Orozco, 2006; Rodríguez Enríquez, 2007) y de las ciencias sociales (Lerussi, 2020; Varela, 2020). En síntesis, los temas vinculados al trabajo se sitúan en el centro de las agendas teóricas y políticas de los feminismos contemporáneos (Ferguson, 2020).

Los aportes feministas al derecho del trabajo han mostrado que la crisis de protección de la disciplina no comenzó con los cambios perpetrados a partir de la década de 1980, sino que la regulación laboral nunca fue realmente extensiva, dado que siempre estuvo marcada en términos de género, raza y clase. Por ejemplo, instituyendo regímenes diferenciales para trabajadores/as rurales y domésticos/de casas particulares. De este modo, las críticas feministas al derecho del trabajo han mostrado el carácter sexuado de la relación estándar de empleo sobre la cual se construye el derecho del trabajo (Fudge, 2013, 328; Mora, 2015). A partir de las discusiones críticas que tuvieron lugar durante la década de 1990, las feministas han contribuido a expandir los alcances del derecho del trabajo, mostrando cómo la regulación jurídico-laboral *generiza* los cuerpos y los trabajos y cómo distribuye niveles tutelares diferenciales en base a dicha generización (Fudge, 2013). Más contemporáneamente, estos estudios han problematizado la limitación territorial del derecho del trabajo, que impide desplegar respuestas a dinámicas laborales en escenarios de transnacionalización de la producción. En

este sentido, el análisis de las cadenas globales de cuidado y de la feminización de las cadenas globales de suministro (Hochschild, 2000; Pérez Orozco, 2009; Sassen, 2011) pone en jaque los alcances Estado-céntricos del derecho del trabajo. Los aportes más actuales en esta línea analizan los modos en que los programas de endeudamiento estructural promueven la precarización de derechos laborales, empeorando la posición de las mujeres en los mercados de trabajo formales (Delgado, 2020).

En el marco de estas discusiones, las propuestas que algunas feministas laboristas han formulado como alternativas para una reconfiguración del derecho del trabajo son, fundamentalmente, tres: el establecimiento de un ingreso mínimo universal, la reducción de la jornada laboral y el reconocimiento del derecho al cuidado (Fudge, 2016; Weeks, 2020). Sin embargo, estas propuestas parten de un modelo de análisis individualista de las relaciones de trabajo y pasan por alto que lo que motivó la adopción de legislaciones laborales a lo largo del siglo XX fue el conflicto capital-trabajo. Además, estas iniciativas otorgan un poder fenomenal a las reformas legales. Estudios clásicos de los feminismos jurídicos han mostrado las limitaciones del derecho para conmovir, por sí solo, estructuras sociales desiguales (Smart, 1989). Con todo, estas propuestas (si bien atendibles y urgentes), no toman en consideración la dimensión conflictual de las relaciones que se construyen en torno al trabajo. El derecho laboral surgió a consecuencia de la conflictividad social, no antes. De tal modo, sostenemos que estas propuestas deben ser acompañadas por una reformulación de un eje estructural del derecho del trabajo: la acción colectiva.

La necesidad de robustecer la acción colectiva dentro de la arquitectura del derecho laboral se explica en virtud de que en las últimas décadas no sólo se modificó la estructura de los mercados laborales, sino también la posición de los sindicatos y su poder de incidencia. El movimiento obrero tradicional ha perdido protagonismo en el paisaje ahora vasto de los movimientos sociales, se ha visto profundamente afectado por las mutaciones en las formas de organización del trabajo (y más contemporáneamente por la revolución tecno-digital) y ha sido el blanco de la implementación de medidas de flexibilización laboral, que licuaron su poder de confrontación. A estos factores externos se adicionan otros vinculados a las propias dinámicas sindicales, en términos del rol que han desplegado en la arena política y económica en las últimas décadas y a la pérdida de capacidad de gestionar demandas sociales complejas (Baylos, 2019; Castel, 2010; Uriarte, 2012; García, 2021).

La combinación de estas circunstancias condujo a caídas alarmantes en las tasas de afiliación sindical en todo el mundo. De acuerdo a estadísticas de OIT, el volumen de afiliación sindical en pocos países alcanza el 50% (en Argentina la tasa de afiliación se coloca en torno al 27,7% y en España en 13,9%) (ILOSTAT, 2021a; 2021c), a lo que se adiciona que la tasa media de cobertura a través de la negociación colectiva se ubica en torno a un 35,9% (ILOSTAT, 2021b). Cabe tener presente que estos índices operan sobre los números de trabajo formal, es decir: el 40% de la población trabajadora mundial. Sin embargo, con estos índices contrastan las estimaciones que demuestran que en aquéllos países que poseen mayores tasas de sindicalización, se producen menos violaciones a los derechos laborales (ILOSTAT, 2021d). Todo ello constata la necesidad imperiosa de reinventar la acción colectiva vinculada al trabajo.

De tal forma, ubicamos nuestro análisis en la constelación de laboristas feministas que ven en la acción colectiva vinculada al trabajo un enorme potencial para impulsar cambios vigorosos en nuestras sociedades (Buonocore Porter, 2014; Crain, 1991; 1992; Crain y Matheny, 2014; Lester, 1991). Reivindicamos el lugar privilegiado que poseen los sindicatos para dar sentido a la democracia, como un complemento necesario de los esquemas clásicos de deliberación política (Fudge, 2011, 134). Nuestra propuesta de articulación feminista-sindical se mueve en dos planos: uno conceptual y uno instrumental.

En el primer sentido, un estudio jurídico clásico que vincula los feminismos y el sindicalismo demostró que la poca participación de las mujeres en los sindicatos se explica a partir de tres causas: la presencia de estereotipos de género vinculados a la “des-organización” de las mujeres; una fuerte ideología de separación dicotómica público/privado; la preeminencia de mujeres en sectores de actividad precarizados, temporales y a tiempo parcial (Crain, 1991). A partir de este diagnóstico, se propuso una *feminización de los sindicatos* (Crain, 1991, 1207) a través de dos estrategias principales: incrementar la presencia de mujeres en los sindicatos y reformar la legislación laboral. En este último punto, si bien la propuesta apunta a reformular la noción de “trabajo” de los ordenamientos jurídico-laborales (de modo de contemplar el trabajo de reproducción social de la vida), no contempla un aspecto medular de los sistemas de relaciones colectivas de trabajo: la noción de interés colectivo. Este concepto jurídico fue construido por Santoro-Passarelli (1987), quien lo definió como:

El interés de una pluralidad de personas a un bien apto para satisfacer una necesidad común. No consiste en la suma de intereses individuales, sino en su combinación, y es indivisible, en el sentido que viene satisfecho, no ya por bienes aptos para satisfacer las necesidades individuales, sino por un único bien apto para satisfacer la necesidad de la colectividad (Ackerman, 2013, 25). Así, el interés colectivo se diferencia de los intereses individuales de las personas que conforman una colectividad laboral o una categoría profesional (Ackerman, 2013, 26). De tal modo, expresa los deseos y expectativas que aglutinan a un conjunto de personas “con similares condiciones de vida derivadas de su trabajo o actividad profesional” (Ackerman, 2013, 31). Esto es, personas que se encuentran en una misma posición socioeconómica. La noción de interés colectivo permite articular, en formaciones histórico-políticas determinadas, el ejercicio de la libertad sindical, al actuar sobre los tres pilares de las relaciones colectivas de trabajo: la organización y constitución de sujetos colectivos (sindi-

catos), la definición de una agenda y un plan de acción (huelga) y la negociación colectiva como forma de drenar la conflictividad social (convenios colectivos de trabajo).

Ahora bien, la posición socioeconómica sobre la que se apoya la noción de interés colectivo está restringida al trabajo formalmente reconocido como tal: el trabajo asalariado. Por lo tanto, los intereses colectivos se definen en torno a un trabajo específico (trabajo dependiente) y a un sujeto específico (trabajador varón) estructurado en torno a un particular vínculo laboral (la relación salarial). Entonces, las críticas feministas a la noción de trabajo nos ayudan a expandir esta categoría jurídica. En efecto, extender la noción de trabajo más allá de los límites del empleo permite reconocer nuevas posiciones socioeconómicas, que no se circunscriben específicamente a “categorías profesionales”, sino a relaciones de subalternidad múltiples respecto de(los) trabajo(s). De tal forma, el interés colectivo no se agota en los dos ejes estructurantes de la acción sindical (salarios y condiciones laborales), sino que se extiende al trabajo de reproducción social, que actúa como la condición de posibilidad del trabajo productivo; como uno de sus *talleres ocultos* (Fraser, 2020). A través de la extensión de la noción de interés colectivo como la clave de bóveda para la acción sindical, los aportes feministas permiten ensanchar la representatividad<sup>10</sup> de los sindicatos, al otorgarles el poder de encarnar no solo las expectativas, los deseos y preocupaciones de una “categoría profesional”, sino de un conjunto de personas en términos de subalternidad social interseccionada en relación al trabajo entendido en forma integral.

En el plano instrumental, las huelgas feministas de los últimos años han mostrado la capacidad de los feminismos para extender los límites de la acción colectiva vinculada al trabajo. Si bien las mujeres han sido protagonistas de diversas huelgas trascendentales a lo largo de la historia, a partir de octubre de 2016 se abrió un nuevo período. En tal ocasión, las mujeres en Polonia realizaron una masiva huelga contra las políticas antiaborto que, unas semanas más tarde, fue seguida por el primer paro nacional de mujeres en Argentina. La efervescencia y radicalidad de estas huelgas condujo a que se organizara el primer Paro Internacional Feminista en 2017: un hito fundante en términos de re-politización del 8 de marzo como fecha de lucha y rebeldía, montada sobre una articulación transnacional que se desplegó en múltiples geografías del mundo. Tiempo después se sumaron a estas manifestaciones los movimientos contra la violencia y el acoso sexual en el trabajo #MeToo, #TimesUp, #Yanoscállamosmás, que fueron fuerzas imprescindibles en el posicionamiento en las agendas políticas a nivel global. Incluso, estos activismos impulsaron la adopción, en 2019, del convenio núm. 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo: primer tratado internacional de derechos humanos sobre el tema.

Además, las huelgas feministas han sido las articuladoras centrales de la resistencia al reflujo neoliberal de los últimos años en las Américas. El paro de octubre 2016 en Argentina fue el primer paro nacional al gobierno de Mauricio Macri, al tiempo que las manifestaciones feministas de la #WomensMarch en Estados Unidos fueron los primeros levantamientos contra el gobierno de Donald Trump y el #EleNão en Brasil fue la primera oleada de protestas contra Jair Bolsonaro. Por su parte, el feminismo chileno junto al movimiento estudiantil y a los pueblos originarios, fueron los actores protagónicos del estallido social de 2019, que condujo a que en la actualidad se esté discutiendo una nueva constitución. Todos estos movimientos de insurrección fueron liderados por los feminismos, con un fuerte anclaje en las críticas a las dinámicas de trabajo contemporáneas.

En todas estas ocasiones, las consignas desplegadas (por ejemplo, *si nuestras vidas no valen, produzcan y reproduzcan sin nosotras; si nosotras paramos, se para el mundo; vivas, libres y desendeudadas nos queremos*), dan cuenta de la expansión de las demandas vinculadas al trabajo, con una interpelación directa a su regulación jurídica (el derecho laboral) y a las estructuras sindicales. En este sentido, la huelga feminista amplifica los términos tradicionales de la acción colectiva en cuatro sentidos principales: (i) al extender el objeto material de la huelga: desde la noción de trabajo productivo al trabajo de reproducción social no remunerado y al consumo, demoliendo la ficción de la dicotomía público/privado; (ii) al posicionar en agenda el carácter estructural de las violencias contra las mujeres que se producen en los ámbitos del trabajo; (iii) al multiplicar los espacios de la huelga: desde los establecimientos laborales hasta los hogares, los barrios, las calles, las universidades e incluso el transporte público; (iv) al desplegar una impronta internacionalista y transnacional, que rebalsa los límites de los Estados-nación.

En síntesis, la crítica a la noción de interés colectivo desde una posición iusfeminista y la re-apropiación y re-politización de la huelga como instrumento de la acción colectiva ponen en el centro de la disputa jurídico-social del derecho laboral, la multiplicidad de trabajos que se desarrollan en nuestras sociedades. De tal modo, ante la pluralidad de trabajos, la regulación jurídico-laboral también debe expandirse. Ahora bien, esta expansión debe partir de una historización, de modo de recuperar los fundamentos de la disciplina. Como sostuvimos al comienzo, siendo que el derecho del trabajo fue una respuesta institucional a un conflicto social particular en el entrecruzamiento de factores específicos (en términos económicos, políticos y de interlocución social), las reconfiguraciones de la disciplina deben recuperar ese potencial radical, que erosiona los cimientos liberales del derecho: la dimensión colectiva por sobre lo individual. De tal forma, ante la explosión de la pluralidad de trabajos que corroboró la pandemia, la organización colectiva del derecho laboral también debe multiplicarse, amplificarse y combinarse.

<sup>10</sup> En derecho colectivo del trabajo, la *representatividad* expresa la facultad de tutelar los intereses de un conjunto de trabajadores/as, mientras que la *representación* se refiere a la capacidad que tienen las/os representantes sindicales de sustituir o encarnar la voluntad de sus representados/as.

Finalmente, cabe destacar que una de las cuestiones medulares que permite la articulación entre los activismos feministas y sindicales es dinamizar el potencial emancipador de ambos movimientos, a través de la creación de lazos sociales y del establecimiento de un horizonte común de intervención política. Se trata de una ligazón urgente, no sólo porque el mundo lo requiere, sino porque el feminismo puede hacer aportes trascendentales al sindicalismo. La masividad que ha adquirido el feminismo a escala global y la capacidad para ensamblar diversas demandas que sedimentan situaciones de subordinación social (desde el endeudamiento estructural hasta la brecha salarial individual), pueden aportar al sindicalismo el germen para volver a pensar ideas, establecer un horizonte de sentido y, a partir de allí, un campo concreto de lo posible. Del mismo modo, “sindicalizar” el feminismo permite recuperar el anclaje material y la crítica a la explotación, ahora amplificada por la noción de reproducción social (Fraser, 2009; Ferguson; Varela, 2020). Pensar una acción feminista-sindical en términos de alianza constitutiva nos catapulta desde “lo realizable” al despliegue creativo, en aras de la construcción de los posibles.

## 5. (Des)enlaces. Armar la trama de la articulación feminista-sindical

La pregunta que estructuró este artículo circula en torno a cómo repensar el derecho del trabajo, a la luz de su indiscutida importancia a la hora de contener la crisis sociolaboral disparada por la pandemia de COVID-19. En ese sentido, revisamos las discusiones que desde hace tiempo se producen en el ámbito de la literatura laboralista, acerca de una reconfiguración de la disciplina. Con ese telón teórico de fondo, repasamos la actuación del derecho del trabajo durante la pandemia de COVID-19, resaltando tres ejes decisivos que la experiencia del 2020 arrojó: el protagonismo del derecho del trabajo como forma de intervención estatal sobre vínculos económicos privados, la urgencia de las desigualdades sociales y la centralidad del trabajo humano. Siendo que la pulsión primaria de los ordenamientos jurídicos es la de homogeneizar la complejidad social, realizando operaciones de simplificación en las traducciones de lo social a lo jurídico, en este artículo sostuvimos que la punta de lanza para una expansión de las categorías centrales del derecho del trabajo, (que permita mantener el nivel de tutela y extenderlo a las dinámicas de trabajo actuales), es la articulación feminista-sindical. Así, en el cuarto apartado nos dedicamos a construir dos cimientos (uno conceptual y uno instrumental) para el ensamblaje feminista-sindical.

Concebir al derecho del trabajo como una “categoría histórica” (Sanguineti Raymond, 1996) implica no solo analizarlo en el contexto que surgió, sino también activar la posibilidad de que ese diseño jurídico-institucional mute, para adaptarse a las nuevas condiciones de trabajo del presente. En otras palabras, volver al origen del derecho del trabajo posibilita entender que lo permanente de esta porción del ordenamiento jurídico, lo que preserva su vigencia y reactualiza su potencia a la luz de la pandemia, es su finalidad: la gestión del conflicto capital-trabajo que se articula en torno a la acción colectiva. Es esta su “idea básica” (Goldin, 2010), la “función histórica” (Sanguineti Raymond, 1996) o “función objetiva” (Palomeque López, 2020), que posibilita adecuar los diseños institucionales a su propósito central. Allí yace la potencia del derecho del trabajo: reconocer un conflicto y reaccionar ante él, protegiendo a la parte más débil. Se trata de recuperar esa concatenación virtuosa de movimientos: leer el contexto, identificar los conflictos e hilar una trama de dispositivos jurídicos que respondan a esos conflictos.

La amalgama entre derecho del trabajo (períodos activos) y seguridad social (períodos inactivos) configuró los horizontes de justicia social durante gran parte del siglo XX. La erosión de ese modelo en las últimas décadas insta a pensar otras formas de intervención jurídica, que permitan proteger a las (no tan) nuevas relaciones de trabajo. Es decir, la pregunta central pivota en torno a cómo generar una gobernanza del trabajo (del trabajo, no solamente del empleo) que garantice niveles de protección sociolaboral y de sostenibilidad de la vida. En este sentido, repensar el derecho del trabajo a partir de las críticas feministas aplicadas a la acción sindical, resitúa el paradigma de justicia social en términos multidimensionales. El derecho del trabajo y las críticas feministas confluyen en nodos estructurales: ambas construcciones teóricas se producen en forma situada (Haraway, 1991), asumen el carácter político del derecho, priorizan lo colectivo, establecen una relación intrínseca entre teoría y activismo y poseen una impronta internacionalista en su génesis.

Con todo, la discusión actual sobre la reconfiguración del derecho del trabajo supone una lógica de desplazamiento: de una matriz sectorizada de pensar el trabajo en compartimentos estancos y monolíticos (hetero) sexuales, a canales más lábiles que puedan ensamblar toda la heterogeneidad que implica el trabajo humano en el siglo XXI, poniendo de resalto las marcas identitarias (¿quién realiza qué trabajo?). En ese sentido, la articulación entre los sindicatos y los feminismos en el campo de la acción colectiva es imprescindible, dado que el derecho del trabajo fue la reacción institucional ante la organización colectiva de los y las trabajadoras. Esto implica comprender que las intervenciones jurídicas son una consecuencia de los conflictos sociales y reflejan los puntos políticos de consenso alcanzados a partir de ellos, en formaciones históricas específicas. Por lo tanto, la apuesta por la acción colectiva en sentido amplio tiene el potencial de delinear las condiciones de posibilidad para ampliar los márgenes del derecho del trabajo. Sin embargo, esta propuesta no implica desatender a la relación salarial y, con ella, a toda la construcción clásica del ordenamiento laboral. A los derechos



conquistados no se renuncia. La propuesta es por una expansión conceptual integral que logre dar respuestas a las nuevas dimensiones de la (in)justicia social. Un derecho del trabajo de/para el siglo XXI que pretenda mantener y expandir los niveles de protección debe, necesariamente, estar traccionado por una alianza constitutiva feminista-sindical.

## Referencias bibliográficas

- Ackerman, Mario (2013). Interés colectivo. En Mario Ackerman (Dir.) y Diego Tosca (Coord.): *Tratado de Derecho del Trabajo*, tomo VII (pp. 25-37). Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.
- Alston, Philip (2004). 'Core Labour Standards' and the Transformation of the International Labour Rights Regime. *EJIL*, 15 (3), 457-521.
- Baylos Grau, Antonio (2019). Gobernanza laboral, crisis y cambio tecnológico en la acción colectiva. *Documentación Laboral*, 117, 93-106.
- Birgin, Haydee (Comp.), (2000). *Ley, Mercado y Discriminación. El género del trabajo*. Buenos Aires: Biblos.
- Buonocore Porter, Nicole (2014). Women, Unions, and Negotiation". *Nevada Law Journal*, 14(2), 465-495.
- Carreras, Judith, Haboba, Sabrina y Lobato, Julieta (Comps.) (2021) *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Casas Baamonde, María Emilia (2020). *El Derecho del Trabajo en la emergencia del COVID-19*. [https://elpais.com/economia/2020/04/21/alternativas/1587464536\\_905491.html](https://elpais.com/economia/2020/04/21/alternativas/1587464536_905491.html)
- Castel, Robert (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica
- CEPAL (2018). *La ineficiencia de la desigualdad*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Collins, Hugh, Lester, Gillian y Mantouvalou, Virginia (Eds.), (2018). *Philosophical Foundations of Labour Law*. Oxford: Oxford University Press.
- Corrêa Vieira, Regina Stela y Tramontina, Robinson (Eds.), (2020). *Desafios presentes e futuros do Direito do Trabalho: buscas e interseções por um novo alvorecer*. Joaçaba: Unoesc.
- Costa, Malena (2016). *Feminismos jurídicos*. Buenos Aires: Didot.
- Craig, John y Lynk, Michael (Eds.), (2006). *Globalization and the Future of Labour Law*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Crain, Marion (1991). Feminizing Unions: Challenging the Gendered Structure of Wage Labor. *Michigan Law Review*, 89(5), 1155-1221.
- Crain, Marion (1992). Images of Power in Labor Law: A Feminist Deconstruction. *Boston College Law Review*, 33(3), 481-537.
- Crain, Marion y Matheny, Ken (2014). Beyond Unions, Notwithstanding Labor Law. *UC Irvine Law Review*, 4(2), 561-608.
- Davidov, Guy y Langille, Brian (Eds.) (2011). *The Idea of Labour Law*. Oxford: Oxford University Press.
- Delgado, Natalia (2020). La disolución de los antagonismos entre el FMI y los derechos laborales. *Revista Derechos en Acción*, 6(18), 479-516.
- Ferguson, Susan (2020). Las visiones del trabajo en la teoría feminista. *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, 8(16), 17-36.
- Fraser, Nancy (2020). *Los talleres ocultos del capital. Un mapa para la izquierda*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Fraser, Nancy (2009). El feminismo, el capitalismo y la astucia de la historia. *New Left Review*, 56, 87-104.
- Fraser, Nancy (1997). *Iustitia Interrupta: Reflexiones críticas desde la posición postsocialista*. Bogotá: Siglo del Hombre.
- Fudge, Judy (2016). A new vocabulary and imaginary for labour law: Taking legal constitution, gender, and social reproduction seriously". En Douglas Brodie, Nicole Busby y Rebecca Zahn (Eds.): *The Future Regulation of Work: New Concepts, New Paradigms* (pp. 9-26). London: Palgrave Macmillan.
- Fudge, Judy (2013). From Women and Labour to Putting Gender and Law to Work. En Vanesa E. Munro y Margaret Davies (Eds.): *The Ashgate Research Companion to Feminist Legal Theory* (pp. 321-340). Londres: Routledge.
- Fudge, Judy (2011) Labour as a 'Fictive Commodity'. En Guy Davidov y Brian Langille (Eds.): *The Idea of Labour Law* (pp. 120-135). Oxford: Oxford University Press.
- García, Héctor Omar (2021). Crítica de la libertad sindical de mercado. *Revista Jurídica del Trabajo*, 2(4), 173-189.
- García, Héctor Omar (2020). Meditaciones sobre el derecho del trabajo de la emergencia sanitaria y algunas de sus innovaciones normativas. *Revista Derecho del Trabajo*, La Ley, LXXX(6), 16-35.
- Goldin, Adrián (2021). Segmentación tutelar o nueva expansión del ámbito de cobertura del Derecho del Trabajo y la protección social. *Revista Jurídica del Trabajo*, 2(4), 94-119.
- Goldin, Adrián (2017). Huída, desestandarización y debilitamiento subjetivo del Derecho del Trabajo. Ensayo sobre un itinerario. *Derecho de las Relaciones Laborales*, 10, 977-985.
- Goldin, Adrián (2010). Conceptualización universal y construcciones locales sobre la idea del Derecho del Trabajo. *Revista Relaciones laborales*,(2), 873-906.
- Hardt, Michael y Negri, Antonio (2000). *Imperio*. Barcelona: Paidós.

- Haraway, Donna (1991). Conocimientos situados: la cuestión científica en el feminismo y el privilegio de la perspectiva parcial. En Donna Haraway: *Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza* (pp. 313-346). Madrid: Cátedra.
- Hochschild, Arlie (2000). Global Care Chains and Emotional Surplus Value. En Anthony Giddens y Will Hutton (Eds.): *On the Edge: Globalization and the New Millennium* (pp. 130-146). Londres: Sage Publishers.
- ILOSTAT (2021a). *Statistics on Trade union density rate*. [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer12/?lang=en&segment=indicator&id=ILR\\_TUMT\\_NOC\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer12/?lang=en&segment=indicator&id=ILR_TUMT_NOC_RT_A)
- ILOSTAT (2021b). *Statistics on collective bargaining*. <https://ilostat.ilo.org/topics/collective-bargaining/>
- ILOSTAT (2021c). *Declinación de la afiliación sindical*. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Labour-Relations/trade-unions#where/decline>
- ILOSTAT (2021d). *Niveles de sindicación e índice de violación de los derechos laborales*. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Labour-Relations/trade-unions#where>
- Lerussi, Romina (2020). Orientaciones feministas para un nuevo derecho del trabajo. *Revista Direito e Práxis*, 11, 2725-2742.
- Lester, Gillian (1991). Toward the Feminization of Collective Bargaining Law”. *McGill Law Journal*, 36(4), 1182-1221.
- Lobato, Julieta (2022) “El acceso de las mujeres a segmentos laborales segregados por razones de género. Entre la movilización legal, la potencia de los derechos y las limitaciones del litigio”. En María Paula Lozano, María Terragno y Luciana Censi (Coords.), *El derecho del trabajo en clave feminista* (pp. 103-120). Buenos Aires: Mil Campanas.
- Lobato, Julieta (2021) “Abordaje de la violencia laboral contra las mujeres en la justicia ordinaria laboral argentina”. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, 23(1), 295-317. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.8684>
- Lobato, Julieta (2020) “Impactos de género de la COVID-19 en las relaciones laborales”. *Revista Derecho Laboral*, Rubinzal-Culzoni, RC 2355/2020, 1-10.
- Lobato, Julieta (2019a) “Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso ‘Sisnero’”. *Revista de la Facultad de Derecho* (Universidad de la República, Uruguay), 46, 1-48.
- Lobato, Julieta (2019b) “Ampliación de la matriz de igualdad en los tribunales ordinarios. El caso “Erica Borda” y la justicia laboral”. *Derecho y Ciencias Sociales*, 21, 214-240.
- Lobato, Julieta y Flores Beltrán, Victoria (2019) “El enfoque invisible. Perspectivas feministas en la enseñanza del Derecho del Trabajo”. *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho*, 33, 229-256.
- Lozano, María Paula, Terragno, María Martha y Censi, Luciana (Coords.) (2022). *El derecho del trabajo en clave feminista*. Buenos Aires: Mil Campanas.
- Mora Cabello de Alba, Laura (2015). *Un derecho del deseo. Un derecho sexuado*. Barcelona: Icaria.
- Morini, Cristina (2014). *Por amor o a la fuerza. Feminización del trabajo y biopolítica del cuerpo*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Morini, Cristina y Fumagalli, Andrea (2007). Life put to work: Towards a life theory of value. *Ephemera*, 10(3), 234-252.
- OIT (2021a). *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*. Geneva: ILO.
- OIT (2021b). *Avanzar en la reconstrucción con más equidad: Los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID-19*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_814506.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814506.pdf).
- OIT (2021c). *Las desigualdades y el mundo del trabajo*. Informe IV presentado ante la Conferencia Internacional del Trabajo, 109ª reunión. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT (2020a). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias 2020*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT (2020b). *Global Wage Report 2021-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*. Geneva: International Labour Office.
- OIT (2019a). *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT (2019b). *Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo*. Adoptada en la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Palomeque López, Manuel-Carlos (2020). La función social y las transformaciones del Derecho del Trabajo. *Revista Jurídica del Trabajo*, 1(1), 1-26.
- Pautassi, Laura (2018). El cuidado como derecho. Un camino virtuoso, un desafío inmediato. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, LXVIII(272), 717-742.
- Pautassi, Laura, Faur, Eleonor y Gherardi, Natalia (2004). *Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Pasten de Ishihara, Gloria (2018). *La protección de los derechos de la mujer en el ámbito laboral*. La Plata: Editora Platense.
- Pérez Orozco, Amaia (2009). *Cadenas globales de cuidado*. Documento de trabajo nro. 5. Santo Domingo: UN-INSTRAW.

- Pérez Orozco, Amaia (2006). *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Rodgers, Lisa (2021). Reimagining state responsibility for workers following COVID-19: A vulnerability approach. *International Journal of Discrimination and the Law*, 21(1), 1-21.
- 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* (pp. 229-240). Buenos Aires: CLACSO.
- Sanguinetti Raymond, Wilfredo (1996). El Derecho del Trabajo como categoría histórica. *Revista Ius Et Veritas*, 12, 143-157.
- Santoro-Passarelli, Francesco (1987). *Nozioni di Diritto del Lavoro*. Napoli: Eugenio Jovene.
- Sassen, Saskia (2011). Dos enclaves en las geografías globales contemporáneas del trabajo”. En Ana María Aragonés (Coord.): *Mercados de trabajo y migración internacional* (pp. 139-194). México: UNAM.
- Smart, Carol (1989). *Feminism and the Power of Law*. London: Routledge.
- Supiot, Alain (2021). Labour is not a commodity: The content and meaning of work in the twenty-first century. *International Labour Review*, 160(1), 1-20.
- Supiot, Alain (2015). ¿Qué justicia social internacional en el siglo XXI? En: *Conferencia de apertura del XXI Congreso de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Ciudad del Cabo, 15-18 de septiembre de 2015.
- Supiot, Alain (2006). Derecho y trabajo. ¿Un mercado global de normas? *New Left Review*, 39, 103-115.
- Supiot, Alain (Coord.), (1999). *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Uriarte, Ermida (2012). Crítica de la libertad sindical. *Derecho PUCP. Revista de la Facultad de Derecho*, 68, 33-61.
- Varela, Paula (Coord.), (2020). *Mujeres trabajadoras: Puente entre la producción y la reproducción*. Buenos Aires: CEIL/ CONICET.
- Vázquez, Gabriela y Plaza, María Eugenia (Coords.), (2020). *Derecho del Trabajo. Tratado de Géneros, Derechos y Justicia*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.
- Weeks, Kathi (2020). *El problema del trabajo. Feminismo, marxismo, políticas contra el trabajo e imaginarios más allá del trabajo*. Madrid: Traficantes de Sueños.