

# El derecho al trabajo en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos

*Ana Elena Badilla\**

*Carlos Rafael Urquilla Bonilla\*\**

---

\* Costarricense. Abogada, Asesora Regional de Género, Cultura y Derechos Humanos del Programa Regional para América Latina y el Caribe del Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA). Durante más de 15 años ha trabajado principalmente en la región centroamericana, en el campo de los derechos humanos y especialmente de los derechos humanos de las mujeres. Ha participado en diversas iniciativas y grupos del movimiento de mujeres. Se ha desempeñado como consultora en diversos organismos internacionales como el IIDH; la Organización Internacional del Trabajo, OIM y el Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas para la Prevención del Delito (ILANUD). Durante varios años dirigió el Centro para el Progreso Humano de la Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. Durante tres años fue Coordinadora Regional y para Costa Rica del Fondo para la Igualdad de Género en Centroamérica de la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI). Ha publicado gran cantidad de artículos en libros y revistas nacionales e internacionales, sobre diversos temas relacionados con los derechos humanos: igualdad, derechos de las mujeres, VIH y otros.

\*\* Salvadoreño. Posee estudios de Maestría en Derechos Humanos en la Universidad Nacional Estatal a Distancia (Costa Rica) y estudios especializados en University of Oxford y DePaul University. Licenciado en Derecho (Universidad de Costa Rica) y en Ciencias Jurídicas (Universidad de El Salvador). En su país se desempeñó como Asesor de Despacho de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos y como Asesor en Derecho Internacional y constitucional de la Junta Directiva de la Asamblea Legislativa, entre otros puestos. Consultor del IIDH, fue además asistente del proyecto “Atención Integral a víctimas de Tortura” de ese instituto. Declarado “Estudiante Meritísimo” por la Asamblea General Universitaria de la Universidad de El Salvador (1999) y “Distinguished Visitor” del Urban Morgan Institute for Human Rights de la University of Cincinnati (2003). Ha publicado varios artículos sobre temas de derechos humanos.



## 1. Algunas referencias históricas

El derecho al trabajo es sin lugar a dudas el derecho más importante en la lógica de la consolidación de un Estado Social y Democrático de Derecho. Si partimos de la referencia histórica de que los Estados de Derecho han estado asociados, hasta el momento, a los modelos capitalistas,<sup>1</sup> la afirmación no siempre carecerá de sentido.

Adicionalmente, el derecho al trabajo en su justa conceptualización es un mecanismo eficiente para la superación de la pobreza, pues en la medida en que haya más empleo o trabajo *digno*, las familias tendrán mejores ingresos y acceso a bienes y servicios que las pueden excluir de la condición de pobreza.

El modelo capitalista puede reducirse, en su expresión económica más básica, en la propiedad privada de los medios productivos y en la acumulación de capital por medio de la plusvalía, es decir, el valor agregado del proceso productivo, normalmente realizado por seres humanos. La incorporación de lo producido en el mercado, para el logro de un precio adecuado, es la otra cara de la moneda; un mercado que, en su concepción doctrinaria más ortodoxa, se autorregula como si manos invisibles estuvieran controlándolo, cierran el círculo.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> El denominado socialismo real, cuya vigencia no alcanzó un siglo, estuvo fuertemente asociado a prácticas aberrantes de irrespeto de derechos civiles y políticos, circunstancia que vuelve inviable la utilización del concepto Estado de Derecho durante su vigencia; lo anterior no significa desconocer que su opuesto, el modelo capitalista de organización socio-productiva, no haya presentado circunstancias de graves violaciones a los derechos humanos –las dictaduras latinoamericanas, instauradas en nombre de la prevención de la instauración del comunismo, son un buen ejemplo–. La afirmación anterior sólo quiere destacar que conceptualmente ha sido dentro del capitalismo, en su evolución, que se ha logrado construir el modelo del Estado Social y Democrático de Derecho, esquema al que algunos países se han logrado aproximar. No se trata de una toma de postura ideológica o política, pero sí de una constatación histórica.

<sup>2</sup> Los acontecimientos sucedidos como contexto en la redacción de este artículo, con la crisis financiera más amplia que se ha registrado en la historia, originada, básicamente, por la falta de regulación estatal de las grandes economías mundiales respecto de sus mercados financieros, es ésta

Si las personas consumidoras no tuvieran el dinero, empleado como valor de cambio para la adquisición de los bienes y servicios ofertados en el mercado, los procesos productivos dejarían de existir y la acumulación de capital llevaría consecuentemente la misma suerte. Si dentro de esos consumidores los y las trabajadores no fueran un importante sector de, o lo que es lo mismo, si esos trabajadores no tuvieran necesidades de consumo de bienes y servicios ofrecidos por el mercado, probablemente no acudirían a los centros productivos. Si esto no ocurriera, el resultado sería el mismo anterior: los procesos productivos dejarían de existir y la acumulación de capital llevaría consecuentemente la misma suerte.

Si bien no toda persona consumidora es trabajador o trabajadora, lo contrario sí es una verdad absoluta. Esa es la clave de funcionamiento del modelo capitalista. Para que el mercado exista se necesita del trabajo humano. Esta afirmación es válida en un doble sentido. Desde el punto de vista de la oferta —el *input* del mercado— el trabajo humano es esencial para lograr que los bienes y servicios existan de forma que sean comerciables.<sup>3</sup> Desde el punto de vista de la demanda —el *output* del mercado— el trabajo humano es fuente de dinero para quien trabaja y su familia, lo que le permite ser adquirente de lo que necesita, y todavía de más.<sup>4</sup>

En este punto no cuesta, por tanto, advertir la importancia del trabajo para el sostenimiento del propio capitalismo. Es su fundamento y, contemporáneamente, su talón de Aquiles. Para que el capitalismo funcione bien, es imprescindible garantizar el empleo. Sin trabajo no hay producción ni consumo.

Lo anterior demuestra la importancia económica del trabajo. Pero la pregunta comienza entonces a tomar sentido. ¿En qué

---

poniendo en duda los cimientos de esa afirmación.

3 Aun los *commodities* requieren de un determinado proceso productivo: cultivo de café para su comercialización en grano, extracción de minerales o gases, etc.

4 El comportamiento de la psicología de los consumidores puede llegar a demostrar que en muchas ocasiones se consume más lo necesario.

momento de la evolución histórica el trabajo deja de ser una realidad económica, para convertirse igualmente en un derecho? Es difícil fijar una fecha exacta, porque este proceso, como la gran mayoría de procesos históricos, está precedido de una impresionante cantidad de antecedentes que hacen imposible la identificación del momento completo de su génesis. Sin embargo la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por medio del Tratado de Versalles –que puso fin a la Primera Guerra Mundial– da buena cuenta de la importancia que se le daba al trabajo como objeto de protección o tutela, y no sólo como factor económico.

De esta manera, el Preámbulo de la Parte XIII del Tratado de Versalles –Arts. 387 al 399– sin aludir expresamente al trabajo como un derecho, expuso lo siguiente:<sup>5</sup>

“And whereas conditions of labour exist involving such injustice, hardship, and privation to large numbers of people as to produce unrest so great that the peace and harmony of the world are imperilled; and an improvement of those conditions is urgently required: as, for example, by the regulation of the hours of work, including the establishment of a maximum working day and week, the regulation of the labour supply, the prevention of unemployment, the provision of an adequate living wage, the protection of the worker against sickness, disease and injury arising out of his employment, the protection of children, young persons and women, provision

---

5 Traducción libre de los autores, así:

“Y mientras las condiciones de trabajo existan implicando tal injusticia, penuria y privación a un amplio número de personas como para producir un malestar tan grande que la paz y la armonía del mundo está puesto en peligro; y un mejoramiento de esas condiciones es requerido urgentemente: como, por ejemplo, por la regulación de las horas de trabajo, incluyendo el establecimiento de un máximo de días laborales por semana, la regulación de la mano de obra, la prevención del desempleo, la provisión de un salario para una vida adecuada, la protección de los trabajadores contra la enfermedad y las lesiones y enfermedades derivadas del empleo, la protección de los hijos, de los jóvenes y de las mujeres, la provisión para la vejez y los perjuicios, la protección de los intereses de los trabajadores cuando están empleados en países distintos de donde son nacionales, el reconocimiento del principio de libertad de asociación, la organización de educación vocacional y técnica, y otras medidas.”

for old age and injury, protection of the interests of workers when employed in countries other than their own, recognition of the principle of freedom of association, the organization of vocational and technical education and other measures.”

Es claro que el trabajo, para aquel momento, se había convertido en una preocupación internacional y en un objeto de protección. La perspectiva ha cambiado. El modelo capitalista afianzó sus bases sobre la vía de la explotación, y esa circunstancia, generalizada, había producido una crisis social generalizada: la explotación del ser humano por el ser humano no dejaba espacio a la paz. A eso se debían agregar la expansión de las doctrinas comunistas –principalmente– que convertían al trabajador, de sujeto social y económico, a un sujeto político. El sistema capitalista estaba demostrando su dificultad para ser sostenible. Y un “pequeño acontecimiento” que sucedió durante la Primera Guerra Mundial –y que sin duda sirvió como alerta– estaba demostrando que esa sostenibilidad estaba a un punto de su propia jubilación: el triunfo de la revolución Bolchevique en Rusia, durante el famoso “octubre de 1917”.

A los años, la Segunda Guerra Mundial –con la consolidación y expansión del comunismo internacional como contexto– logró un paso más desde la perspectiva del reconocimiento del trabajo como un derecho humano. En el ámbito de la política internacional, la Segunda Guerra Mundial significó el relanzamiento del multilateralismo –iniciado con el memorable Congreso de Viena de 1815 y que había alcanzado su plenitud y ocaso con la *League of Nations* derivada, igualmente, del Tratado de Versalles de 1919– y con ello el renacimiento de las nuevas organizaciones internacionales. En particular –y para los efectos de este documento– la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización de los Estados Americanos (OEA).

Si bien en términos históricos la OEA fue precedida por la ONU, en términos de su contribución específica en materia de derechos humanos, aquélla sentó las bases y los antecedentes para el reconocimiento jurídico del trabajo como derecho humano. Así, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del

Hombre, en su artículo XIV, dispuso lo siguiente: “Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.”

En un análisis desapasionado se torna evidente que la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre no se está refiriendo a un derecho *al* trabajo, como, particularmente, a un derecho al salario conceptualizado de una manera estrictamente personalizada, en función de la habilidad productiva. De la lectura de este instrumento se puede colegir, sin dificultad, que la conceptualización del trabajo, en el sistema interamericano perfilado en su configuración inicial, es inexistente. No solo eso, la revisión integral de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre pone de manifiesto que el trabajo era, para aquel entonces, un deber. Así, el Art. XXXVII reza: “Toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad.”

No se trata sólo de una obligación de trabajo comunitario –bajo la expresión “o en beneficio de la comunidad”– sino que el trabajo es considerado como una obligación esencial de los seres humanos. Evidentemente en este punto pesa una visión muy economicista del ser humano. No hay visión de derecho en la contribución esencialmente latinoamericana de esta historia.

Sin embargo, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre sirvió de base para el establecimiento y negociación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Las cosas, en este punto, finalmente fueron distintas. El trabajo comenzó a identificarse como un derecho humano fundamental. El Art. 23.1 dispone así: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”

La conceptualización como derecho también aparece en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

(PIDESC), derivado de la Declaración Universal de Derechos Humanos. La diferencia entre ambos instrumentos jurídicos es de aproximadamente 8 meses, por lo que es casi inexplicable que en tan poco tiempo se haya podido producir un cambio de paradigma. Ese cambio, en todo caso, fue motivado por la complejidad de actores –y de visiones– que se reflejaban en la Organización de Naciones Unidas. Mientras en América Latina para 1948 subsistía un capitalismo embrionariamente industrial y esencialmente agrícola, y la acumulación se imponía en el desarrollo del capitalismo, en el resto del mundo, y en particular en las más importantes economías –y el contexto de la *guerra fría*– supuso un debate distinto.<sup>6</sup> La caracterización del derecho al trabajo como un derecho social de las y los individuos está estrechamente relacionada con las modernas sociedades industrializadas.<sup>7</sup>

La lectura del texto del Art. 23.1 de la Declaración Universal debe ser comprendida también de una manera histórico-política y pretender obviar este elemento sería una auténtica ingenuidad. Había dos principales circunstancias que determinaban el cambio de paradigma del trabajo como deber, hacia el trabajo como derecho: por un lado la crisis económica de fines de la segunda década; y por otro lado, la conceptualización comunista del trabajo.

En relación con lo primero cabe advertir que el derecho se conceptualiza como una libertad, y al mismo tiempo como una protección contra el desempleo. Esto es aparentemente una contradicción. Si el derecho al trabajo es una libertad –libertad de elección de su trabajo– su ejercicio puede alcanzar el extremo de llegar a la situación de no trabajar. Y precisamente el desempleo es eso, algo de lo que la persona debe ser protegida. El derecho al trabajo, si bien puede implicar la libertad de no trabajar, esto

---

<sup>6</sup> Källström, Kent y Eide, Asbjørn, “Article 23”. En: Alfredsson, Gudmundur y Asbjørn, Eide (eds), *The Universal Declaration of Human Rights: A Common Standard of Achievement* ., 1999, p. 490.

<sup>7</sup> *Ibidem*.

último no sería posible en términos reales dentro de un modelo de economía centralizada. Por otra parte, el desempleo que el Art. 23.1 de la Declaración Universal protege no es una condición voluntaria individual, sino que es una condición estructural que se motivó con el propósito de impedir el desaliento de los mercados laborales, y no es precisamente una herramienta para habilitar al Estado a forzar el empleo.<sup>8</sup>

Un segundo paso, dentro del sistema interamericano, se dio con la aprobación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en noviembre de 1969, aunque tal Convención entró en vigencia hasta 1978. Es interesante señalar que la Convención Americana sobre Derechos Humanos no conceptualizó directamente el derecho al trabajo, pero su Art. 6 expresamente formuló una prohibición respecto de la esclavitud, la servidumbre y del trabajo forzoso.

El principal cambio se obtuvo con la entrada en vigencia, en 1999, del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante “Protocolo de San Salvador”), cuyo Art. 6.1 dice de la siguiente manera: “Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.”

## 2. Contenido esencial del derecho

Los mecanismos de protección de derechos humanos en el ámbito del Sistema Interamericano –por una variedad de circunstancias y razones– han tenido muy poco énfasis en el tratamiento de los derechos económicos, sociales y culturales, por lo que resulta necesario acudir a los criterios que han ido desarrollando otros mecanismos de supervisión, como el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas (CDESC).

---

<sup>8</sup> *Ibidem*, pp. 493-495.

El CDESC ha tenido la oportunidad de analizar el derecho al trabajo. Así lo ha expresado recientemente en su Observación General N° 18, dedicada exclusivamente al estudio sobre el Art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que aunque posee una formulación normativa distinta a la del ya citado Art. 6.1 del Protocolo de San Salvador, el sentido de interacción recíproca y complementariedad entre los sistemas, permite el uso de tal apoyo.

A pesar de ello, una visión de cotejo o comparativa es útil en la integralidad de los artículos bajo referencia, para la clarificación adecuada de los alcances de este derecho.

PROTOCOLO DE SAN SALVADOR	PIDESC
<p><b>Artículo 6</b></p> <p>1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.</p> <p>2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.</p>	<p><b>Artículo 6</b></p> <p>1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.</p> <p>2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.</p>

Como puede advertirse, el primer párrafo del Art. 6 de cada uno de estos instrumentos es similar. Hay pequeñas variaciones que pueden ser atribuidas a los años que median de diferencia entre cada uno de ellos, como técnica de redacción. Pero la esencia de este derecho radica en reconocer que se trata de una libertad para escoger una actividad lícita que permita obtener el sostenimiento económico individual y, en su caso, familiar.

Ahora bien, señala el CDESC que “la principal obligación de los Estados Partes es velar por la realización progresiva del ejercicio del derecho al trabajo”<sup>9</sup> lo que significa dirigir medidas hacia el logro del viejo sueño de los economistas: el ideal del pleno empleo. Pero debe tratarse de un trabajo digno, que, como se define precisamente, es el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de las personas trabajadoras en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración.<sup>10</sup> De esta manera, el derecho al trabajo supone una obligación compleja del Estado por estimular los factores económicos para que se genere empleo que califique como *trabajo digno*.

El párr. 2, en el Art. 6 de ambos tratados, hace un listado no-taxativo de algunas de las medidas que deben impulsarse por los Estados para lograr ese propósito, pero principalmente puede advertirse que tales medidas se orientan a un sentido de ofrecer mecanismos de capacitación para la inserción laboral de un mercado que es cada vez mucho más tecnificado. La capacidad productiva del ser humano tiene una tendencia creciente, de mayor complejidad, que busca y requiere que las personas, por ser empleadas, tengan la capacidad suficiente para ajustarse a esos cambios. La formación profesional, técnica y vocacional, es, así, de una estrategia insustituible. Se trata de una intervención social del Estado, que no supone que él directamente sea el prestador de estos servicios educativos, pero sí que controle que los programas existentes tengan como finalidad facilitar, de manera efectiva, la inserción laboral.

---

9 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *El derecho al trabajo*, Observación General N° 18, 6 de febrero de 2008, E/C.12/GC/18, párr. 19.

10 *Ibidem*, párr. 7.

Complementariamente a ello, el Art. 6.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, busca condiciones estables de las variables que pueden influir en el ideal del pleno empleo, que son mucho más que variables de naturaleza económica. De igual forma, este mismo artículo pretende que el ejercicio del derecho al trabajo no signifique el ahogamiento del individuo, en ninguna de sus libertades.

Ahora bien, el dato distinguible que ofrece el Art. 6.2 del Protocolo de San Salvador, respecto de su homólogo del Sistema de Naciones Unidas, radica en la direccionalidad hacia ciertos sujetos. En concreto alude a la búsqueda de la inserción en el mercado laboral de personas con necesidades especiales (con discapacidad) y de las mujeres. Este tipo de señalamientos o identificaciones sectoriales generan un impacto específico sobre la norma: especificidad. Si bien la obligación es genérica, hay un énfasis normativo por generar la inclusión laboral de las mujeres y de las personas con discapacidad.

Esta disposición obliga a tener medidas específicas, enfoques diferenciados, que logren la superación de los obstáculos que impiden el acceso al trabajo. Pensando específicamente en la introducción de las mujeres al derecho al trabajo, y reconociendo que la educación –por lo dicho *supra* sobre la importancia e incidencia de la tecnología en la producción y la productividad– es indispensable para la obtención y el acceso al trabajo, se aprecia el carácter interrelacionado de los derechos humanos. La superación de las inequidades de género en el goce y disfrute del derecho a la educación, es una buena estrategia para lograr la incorporación plena de las mujeres en el ámbito laboral.

Los problemas de acceso de las mujeres al empleo están ligados, lamentablemente, con la determinación de los roles clásicos. La reducción de la mujer a las labores domésticas y el cuidado del hogar se convierte, normalmente, en un ancla para el logro del objetivo de la norma de derechos humanos que prescribe el estímulo de su incorporación en el mercado laboral. El embarazo, que es una circunstancia que sólo el cuerpo de la mujer puede soportar –al menos hasta el día de hoy– debe ser

considerado tanto en el acceso como en la estabilidad laboral. En general, aunque el derecho al trabajo se traduce como una libertad de acceso a las relaciones laborales, lleva implícito un sentido de continuidad. De poco sirve que los hombres y las mujeres ingresaran al empleo si, por condiciones asociadas a su identidad de género, o a su identidad sexual (biológica) se pierde el sentido de continuidad de la relación laboral.

### **3. El derecho al trabajo desde la perspectiva de género: trabajo productivo y reproductivo**

Desde hace muchos años, el análisis del trabajo desde la perspectiva de género, nos ha remitido al concepto de la división sexual del trabajo, según el cual en las diversas sociedades patriarcales, los hombres asumen el trabajo productivo fuera del hogar, mientras que las mujeres, por lo general, desempeñan de manera exclusiva o preferente el trabajo reproductivo dentro del hogar.

Hoy en día la realidad es más compleja y, por ello, el análisis del derecho al trabajo desde la perspectiva de género requiere superar la aparente separación entre trabajo productivo y reproductivo, supone visibilizar las relaciones desiguales e inequitativas de poder entre mujeres y hombres, y requiere además entender que el sistema económico se reproduce a partir de las interrelaciones de tensión y subordinación entre la esfera productiva y la reproductiva.

De acuerdo con la teoría más aceptada, se entiende por trabajo productivo, el “Conjunto de actividades en las cuales se producen bienes y servicios para el mercado destinados al intercambio o acumulación, y por tanto, su realización es reconocida y valorada económica y socialmente; es trabajo mayoritariamente remunerado y generalmente asociado a la esfera pública”. Mientras que por trabajo reproductivo se hace referencia al:

“Conjunto de actividades en las cuales se producen bienes y servicios tanto para el mantenimiento de la fuerza laboral como para la reproducción social. La primera incluye todas

las actividades cotidianas conocidas como trabajo doméstico o quehaceres del hogar, destinadas a mantener diariamente a las personas trabajadoras actuales y preparación para los futuros. La reproducción social se refiere a todas las actividades orientadas a la transmisión y acceso de recursos económicos y conocimientos de una generación a otra. Son actividades mayoritariamente no remuneradas, realizadas principalmente por las mujeres y generalmente asociadas a la esfera privada” (Colinas: 2008: 10).

Sin embargo, es necesario señalar que también existen interrelaciones entre el trabajo productivo y el reproductivo, el remunerado y el no remunerado, tal como se expresa en el siguiente cuadro:

### **Trabajo productivo/reproductivo y trabajo remunerado/no remunerado**

	Remunerado	No remunerado
<b>Productivo</b>	Trabajo productivo remunerado	Trabajo productivo no remunerado (voluntariado, cuidado de huertas y animales)
<b>Reproductivo</b>	Trabajo reproductivo remunerado (trabajo doméstico remunerado, guarderías, lavanderías, servicios de cuidado)	Trabajo reproductivo no remunerado (trabajo doméstico, cuidado de hijos, ancianos, enfermos, familiares)

FUENTE: Lourdes Colinas, *Economía productiva y reproductiva en México: un llamado a la conciliación*. Unidad de Desarrollo Social, CEPAL, México D.F., 2008.

Como ha señalado Cassirer:

“En la medida en que el trabajo reproductivo siga siendo responsabilidad principal o única de las mujeres, sus oportunidades de adquirir un trabajo dignamente pagado o la independencia económica serán escasas, perpetuando una situación de dependencia económica que socava la igualdad de género. Las familias se encuentran cada vez más en la difícil situación de tener que escoger entre satisfacer las necesidades de cuidado de sus miembros o el ingreso necesario procedente del trabajo remunerado, con las consiguientes implicaciones

---

para la perpetuación de la pobreza, la educación y el trabajo infantil” (Cassirer, 2006: 190).

Es por ello que con el impulso de las mujeres, los gobiernos y particularmente las Ministras de la Mujer en la región, se han venido desarrollando algunas acciones para contrarrestar esta situación. Así por ejemplo, en la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Quito, Ecuador, agosto de 2007), se readoptó el llamado “Consenso de Quito”, en el que los gobiernos acuerdan una serie de medidas destinadas a lograr la conciliación entre el trabajo productivo y el reproductivo. Entre ellas destacan (CEPAL, 2007):

“xiii) *Adoptar* medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral que se apliquen por igual a las mujeres y a los hombres teniendo presente que al compartir las responsabilidades familiares se crean condiciones propicias para la participación política de la mujer;

xiv) *Adoptar* medidas en todas las esferas de la vida democrática institucional y, en particular, en los ámbitos económico y social, incluidas las medidas legislativas y reformas institucionales, para garantizar el reconocimiento del trabajo no remunerado, su aporte al bienestar de las familias y al desarrollo económico de los países y promover su inclusión en las cuentas nacionales;

xv) *Implementar* sistemas públicos integrales de seguridad social, con acceso y coberturas universales, articulados a un amplio espectro de políticas públicas y capaces de garantizar el bienestar, la calidad de vida y la ciudadanía plena de las mujeres;

xvi) *Formular* políticas y programas de empleo de calidad y seguridad social e incentivos económicos dirigidos a garantizar el trabajo decente remunerado a mujeres sin ingresos propios, en igualdad de condiciones con los hombres, para asegurar en la región su autonomía y el ejercicio pleno de sus derechos;

xvii) *Garantizar* la eliminación de todas las condiciones laborales discriminatorias, precarias e ilegales y alentar la participación de las mujeres en sectores de trabajo creativos, innovadores y que superen la segregación laboral sexista.”

#### 4. Disposiciones especiales sobre el trabajo de las mujeres

Si bien no existen disposiciones expresas en la normativa interamericana en relación con el trabajo de las mujeres, la mayoría de las legislaciones nacionales sí establecen disposiciones al respecto.

Tampoco existe hasta ahora jurisprudencia del sistema interamericano sobre el derecho al trabajo de las mujeres, pero vale la pena señalar que, recientemente, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos emitió el Informe de Admisibilidad N° 29/07 en relación con el caso de *Elena Téllez Blanco contra Costa Rica* (Petición N° 712-03, 26 de abril de 2007). En la petición se alega la responsabilidad del Estado de Costa Rica por violación de derechos humanos en perjuicio de Elena Téllez Blanco quien ha laborado como empleada de los albergues del Patronato Nacional de la Infancia (PANI) desde hace trece años, contando con una carga laboral excesiva donde llega a trabajar hasta 24 horas al día, durante 11 días consecutivos.

En el sistema universal, la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) contiene un artículo destinado a eliminar la discriminación contra las mujeres en el empleo y a asegurarle igualdad de derechos con el hombre en este campo, en particular:

- “a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.”

Además, existen en el sistema universal, una serie de tratados internacionales promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que son especialmente relevantes en relación con el derecho de las mujeres al trabajo y a la protección de los derechos laborales de las mujeres.

### **Principales convenios de la OIT relativos al derecho de las mujeres al trabajo**

<b>Instrumento</b>	<b>Fecha</b>
Convenio 183 Relativo a la Revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad	2000
Protocolo 89 Relativo al Convenio Relativo al Trabajo Nocturno de las Mujeres Empleadas en la Industria	1990
Convenio 156 sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares	1981
Convenio 111 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación	1958
Convenio 100 Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor	1951

Uno de los aspectos más importantes relativos al trabajo de las mujeres, no abordado en el Sistema Interamericano, pero sí reconocido en la CEDAW y en las legislaciones nacionales, es la garantía de los derechos de la mujer trabajadora durante el periodo de embarazo, el parto y el postparto.

El Art. 11 de la CEDAW señala que:

“2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;”

Finalmente, a pesar de que en el Sistema Interamericano no se establece ninguna disposición relativa al trabajo de las mujeres rurales, es importante señalar que la CEDAW contiene un artículo destinado expresamente a reconocerlo. El Art. 14 señala que: “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios.”

La Asamblea General de Naciones Unidas, en la Resolución 56/129, 30 enero 2002, invitó a los Estados Miembros a que, en colaboración con las organizaciones de Naciones Unidas y la sociedad civil, según corresponda, continúen adoptando medidas para aplicar los resultados de las cumbres y conferencias de

---

las Naciones Unidas y garantizar su seguimiento integrado y coordinado, incluidos los exámenes al cabo de cinco años, y atribuyan mayor importancia, a la situación de la mujer rural en sus estrategias de desarrollo nacionales, regionales y mundiales, en particular:

“c) Tomando medidas para asegurar que el trabajo no remunerado de las mujeres y sus contribuciones a la producción dentro y fuera de las explotaciones agrícolas, incluido el ingreso generado en el sector no estructurado, resulten visibles y evaluando la viabilidad de desarrollar y mejorar mecanismos, tales como los estudios sobre el empleo del tiempo, para medir en términos cuantitativos el trabajo no remunerado, reconociendo las posibilidades de tenerlo en cuenta en la formulación y aplicación de políticas y programas a escala nacional y regional;

[...]

f) Promoviendo programas que permitan a las mujeres y a los hombres rurales compaginar su trabajo con las responsabilidades familiares y alentar a los hombres a compartir por igual con las mujeres las tareas domésticas y el cuidado de los hijos [...]

## **Bibliografía consultada**

Benería, Lourdes. “Trabajo productivo/reproductivo, pobreza, y políticas de conciliación en América Latina: consideraciones teóricas y prácticas.” En: *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género*. UNFPA, GTZ. México. D. F., 2006.

Cassirer, Naomi. “Conciliación entre trabajo productivo y reproductivo: mejores prácticas de la OIT.” En: *Cohesión Social, Políticas Conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género*. UNFPA, GTZ, México D. F., 2006.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). *Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Consenso de Quito*. Quito, Ecuador, 6 al 9 de agosto de 2007.

Colinas, Lourdes. *Economía productiva y reproductiva en México: un llamado a la conciliación*. Unidad de Desarrollo Social, CEPAL. México D. F., 2007.

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *El Derecho al Trabajo*, Observación General N° 18, 6 de febrero de 2008, E/C.12/GC/18.

Drzewicki, Krzyztof. “The Right to Work and Rights in Work”. En: *Economic, Social and Cultural Rights: A Textbook*. Martinus Nijhoff, The Hague, The Netherlands, 2001.

Källström, Kent y Eide, Asbjørn. “Article 23.” En: *The Universal Declaration of Human Rights: A Common Standard of Achievement*. Martinus Nijhoff, The Hague, The Netherlands, 1999.