



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada Mineducación



**OBSERVATORIO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

Honorables Jueces

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

E.S.D.

Ref.: Intervención de la Opinión Consultiva sobre el trabajo del cuidado presentada por el Estado de Argentina.

Luis Alberto Torres Tarazona, director del Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre; **María Fernanda González Martínez**; **John Sebastián Baracaldo Hernández**; **Ana María Hoyos Navarro**; **Cristhian Camilo Rodríguez Martínez** y **Sergio Andrés Vivas Gómez**, miembros del Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Libre, actuando como personas interesadas, identificados como aparece al pie de nuestras firmas, ciudadanos colombianos, domiciliados en Bogotá, D.C., comparecemos respetuosamente en calidad de *Amicus Curiae*, de conformidad con el artículo 73.3 del Reglamento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en relación con la Opinión Consultiva presentada por el Estado de Argentina el día 20 de enero de 2023.

El Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social es un colectivo de carácter académico, conformado por profesores, egresados y estudiantes de la Universidad Libre, creado y dirigido en la Facultad de Derecho de la Universidad Libre de Colombia, por el doctor Luis Alberto Torres Tarazona. Es un escenario de reflexión, discusión, análisis y acción jurídica, respecto al ámbito laboral, desde la normativa, hasta su aplicación en Colombia y en la legislación Internacional.



Desde su creación, ha tenido un papel importante en la práctica y enseñanza de la legislación laboral, incluyendo proyectos investigativos, participaciones jurídicas y de proyección social.

Los integrantes del Observatorio, conscientes de la importancia del Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH) y del papel de la Corte en la configuración de directrices, aplicación e interpretación de las normas que permitan mejorar y garantizar las prácticas relativas a los Derechos Humanos dentro de los Estados parte, tienen interés de contribuir en la continua consolidación de dichas funciones, desde los conocimientos y calidades académicas de quienes hacen parte del colectivo. Es por ello que, de forma respetuosa se presentan a continuación las observaciones con relación a la solicitud de Opinión Consultiva enunciada:

I. OBSERVACIONES A LAS PREGUNTAS EMITIDAS POR EL ESTADO ARGENTINO

1. El derecho humano a cuidar, a ser cuidado/a y al autocuidado.

1.1. Preguntas realizadas por el Estado Argentino

¿Son los cuidados un derecho humano autónomo consagrado en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos? En caso afirmativo ¿Cómo entiende la Corte el derecho de las personas a cuidar, a ser cuidadas y al autocuidado? ¿Qué obligaciones tienen los Estados en relación con este derecho humano desde una perspectiva de género, interseccional e intercultural y cuál es su alcance? ¿Cuáles son los contenidos mínimos esenciales del derecho que el Estado debe garantizar, los recursos presupuestarios que pueden considerarse suficientes y



los indicadores de progreso que permiten monitorear el efectivo cumplimiento de este derecho?
¿Qué políticas públicas deben implementar los Estados en materia de cuidados para asegurar el efectivo goce de este derecho y qué rol cumplen específicamente los sistemas integrales de cuidado?

Al respecto, El Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social, analiza que se debe entender como derecho humano autónomo, siendo todo aquel derecho que no requiere de otros componentes para su exigibilidad, tal como lo establece la CIDH (2020) en el caso comunidades indígenas miembros de la Asociación Lhaka Honhat (nuestra tierra) vs. Argentina. (Caso Comunidades Indígenas Miembros del a Asociación Lhaka Honhat (Nuestra Tierra) Vs. Argentina, 2020).

“La “autonomía” hace alusión a que cada derecho tiene un contenido jurídico propio, distinto del de otros. Los diversos derechos se refieren a diferentes bienes (salud, libertad, educación, vida, etc.), para cuya tutela o protección existe un conjunto de obligaciones que deben cumplirse”. (Caso Comunidades Indígenas Miembros del a Asociación Lhaka Honhat (Nuestra Tierra) Vs. Argentina, 2020, pág. 192).

Teniendo claro este precepto, debemos entrar a determinar si el derecho al cuidado es un derecho humano autónomo, para ello se debe establecer que este derecho ha estado presente en la sociedad desde su génesis, si bien es cierto en su mayoría no ha sido remunerado, sin embargo, con el nacimiento del trabajo femenino (siendo estas personas las encargadas desde antaño de estas labores), se debió desplazar dichas labores a personas externas para que las desarrollaran.



Para la OIT (2019), dichas labores se dividen en dos actividades, están las directas que se pueden entender como dar de comer a un bebé o cuidar de un familiar, se entienden como el cuidado personal y las indirectas se definen como cocinar o limpiar (OIT, 2019). Teniendo claro esto, se puede desprender que tanto indirecta, como directamente, dichos trabajos son poco remunerados, porque se han mal entendido como obligaciones de género, lo que ha marcado una brecha de desigualdad en el campo laboral de las personas de sexo femenino.

Por lo anterior, en consonancia del artículo 26 de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y en armonía del precedente de la CIDH, se puede determinar que el cuidado es un Derecho Humano autónomo, toda vez, que su protección no requiere de la conexión a otros derechos y, además, guarda relación directa con la protección a garantías de primer orden, como la vida, la salud y la dignidad humana.

Cuidar, ser cuidado y al autocuidado, es un derecho humano natural, es decir, que se desprende y se hace exigible con la mera existencia, es ahí donde resalta su importancia dicho derecho, ya que no podríamos hablar de dignidad humana, sin hablar del derecho al cuidado, es ahí conforme a la CIDH, dicho derecho tiene “interdependencia” que: “alude al vínculo entre los derechos, que hace que la concreción o satisfacción de unos dependa de la de otros”. Por ello, los Estados deben adoptar medidas que protejan este derecho y, generen garantías para su desarrollo enmarcadas en una perspectiva de género.

Las mujeres han sido enmarcadas en obligaciones de género, que no les han permitido competir de una manera justa y equitativa en el sistema de relaciones laborales, conforme a la OIT



(OIT, 2019), quien a la vez, determina que las mujeres son sistemáticamente más pobres de tiempo, esto se debe a que por la distribución de roles basadas en género, históricamente han tenido que cumplir con funciones de cuidado no remuneradas, que las personas de sexo masculino no afrontan; sin embargo, esto viene cambiando, pero no ha sido suficiente para que la competencia laboral sea más justa, es por ello que el Estado como principal garante de los derechos debe establecer políticas que permitan condicionar un mínimo a dichas actividades y dejen el carácter de no remuneradas.

Conforme a la CIDH: “el Derecho Internacional de los Derechos Humanos tiene por fin proporcionar al individuo medios de protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente frente al Estado (sus órganos, sus agentes, y todos aquellos que actúan en su nombre)” (Caso Masacre de Mapiripán” vs. Colombia., 2005, pág. 32), es así que, el Estado está obligado a proteger los derechos humanos, por ende, es imperativo que los Estados construyan políticas, enfocadas a la protección del derecho al cuidado, basadas en un enfoque de género, teniendo en cuenta la deuda histórica que se tiene con las mujeres las cuales han soportado una obligación no remunerada, solo por el hecho de ser mujeres.

2. Igualdad y no discriminación en materia de cuidados.

¿Cuáles son las obligaciones de los Estados en materia de cuidados (dar cuidados, recibir cuidados y autocuidado) a la luz del derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación consagrados en los arts. 24 y 1.1? de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en función de la desigualdad entre los géneros? ¿Cuáles son las obligaciones de los



Estados, a la luz de dichos artículos, considerando la intersección de factores de vulnerabilidad, en especial la situación socioeconómica, discapacidad, edad, condición migratoria, orientación sexual, identidad de género, entre otros? ¿Qué medidas deben adoptar los Estados para enfrentar la desigual distribución de las responsabilidades de cuidados sobre la base de estereotipos de género de conformidad con el artículo 17 de la CADH? ¿Qué obligaciones tienen los Estados a la luz del art. 8.b? de la Convención de Belém Do Pará relativos a la modificación de patrones socioculturales de conducta de varones y mujeres en relación con los cuidados? ¿Qué criterios en materia de igualdad se deberían tener en cuenta para adoptar disposiciones de derecho interno sobre cuidados a la luz el art. 2 de la CADH?

Al respecto, El Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social, reseña que según la OIT el trabajo de cuidados o “UDCW”, abreviación de “*Unpaid domestic and care work*”, que traduce literalmente “trabajo doméstico y de cuidados no remunerados” es imprescindible para el progreso y sostenimiento de la sociedad, porque se encarga de brindar al ser humano las herramientas necesarias para su desarrollo desde sus primeras etapas de crecimiento, entonces, implica “las actividades de cuidado directo, personal y relacional, como dar de comer a un bebé o cuidar de un cónyuge¹ enfermo, y las actividades de cuidado indirecto, como cocinar y limpiar” (OIT, 2019, pág. 1 Y 2). Se reconoce que las actividades de cuidado, remuneradas o no son trabajo, por lo que es necesario garantizar desde la premisa del derecho al trabajo que su desarrollo se dé en función de los diferentes principios, derechos y garantías que tienen las personas; sin embargo, las

¹ En nuestro concepto, el termino adecuado es “familiar” en lugar de “cónyuge” ya que se deben tener en consideración todos los tipos de familia, no solamente aquellos con una relación conyugal o religiosa.



actividades de cuidado se han visto afectadas por una ola de desigualdad de género, segregación, marginación económica y social y limitación de oportunidades de trabajo decente, siendo que en mayor parte son realizadas por mujeres y por los segmentos más pobres de la sociedad (OIT, 2021), dando la necesidad de alertar a los Estados para que den cumplimiento a diferentes mandatos relacionados con la igualdad que han dado instituciones como la ONU, la OIT, la CIDH, la OEA, entre otras, puesto que, en nuestro criterio, no puede darse discriminación directa o indirecta frente a las mujeres por el trabajo reproductivo que realizan.

La CIDH (CIDH, 2019, págs. 23 - 26), mediante el *Compendio Sobre La Igualdad y No Discriminación*, definió la igualdad como principio rector del derecho internacional de los derechos humanos, teniendo como polo positivo el derecho a: “ser tratada con igual consideración y respeto” y como polo negativo, el principio de no discriminación, el derecho a: “no recibir un trato discriminatorio”, estableciendo que su garantía es necesaria e imprescindible para la protección de otros derechos y libertades como lo son la diversidad, enfoque de género, interseccionalidad, entre otros.

Como principio y derecho, la igualdad se encuentra en distintos instrumentos internacionales, tales como lo son la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, que profesa la igualdad de derechos y deberes para todas las personas, sin distinción alguna; en la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José, que según la CIDH (CIDH, 2019, pág. 30) trae en su articulado la prohibición de discriminación respecto de los derechos contenidos en la Convención y aquellos propios de cada Estado; en la Declaración



Universal de los Derechos Humanos, que desde su preámbulo denota la importancia de la igualdad de derechos de hombres y mujeres; entre otros.

Estas precisiones son importantes para contestar la pregunta sobre las obligaciones de los Estados en materia de cuidados, ya que, como lo ha mencionado la CIDH (CIDH, 2019), es un error suponer que el único tipo de igualdad que protege la Convención Americana es ante la ley, tal como profesa textualmente en su artículo 24, sino que, desde el artículo 1 incorpora la cláusula general de igualdad desde la no discriminación, prohibiendo: “la discriminación por motivos de: “raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.” (Naciones Unidas, 1948), incluyendo aquí los diferentes factores diferenciadores mencionados en las preguntas, por lo que es claro que los Estados parte tienen la obligación de dar garantía a todos los derechos contenidos en la Convención y los propios de cada Estado desarrollando en estos el principio de igualdad.

Tanto la ONU (2015) mediante la Agenda 2030, que figura como “un compromiso universal adquirido tanto por países desarrollados como en desarrollo” (ONU, 2015), como la OIT mediante la creación y aplicación del concepto de trabajo decente han buscado la implementación de la igualdad en todas las esferas de derechos, incluyendo el derecho del trabajo, muestra de esto es el objetivo número cinco sobre la igualdad de género, número ocho sobre trabajo decente y crecimiento económico, número diez sobre la reducción de las desigualdades, número dieciséis sobre “paz, justicia e instituciones sólidas”, expresando que se busca la consecución de un desarrollo que sea sostenible conforme a la capacidad económica y de desarrollo de cada país pero



que a su vez se logre sin desconocer derechos como lo son la igualdad e igualdad de género (ONU, 2015).

Es deber de los Estados manejar los derechos desde el principio de igualdad teniendo la obligación de velar por actividades, como las relacionadas con el cuidado, se adelanten en condiciones de dignidad e igualdad; esto es, igualdad de género, teniendo en cuenta que las mujeres le dedican 3,2 veces más tiempo al trabajo de cuidado no remunerado que los hombres; igualdad de salario y remuneración, debido a que el 76.2% de las mujeres realizan el trabajo de cuidado de forma no remunerada (OIT, pág. 4); igualdad entre la ley, atendiendo a derechos y principios básicos establecidos en la legislación interna, como en el caso de Colombia, los establecidos en el artículo 53 de la Constitución Política, tales como la igualdad de oportunidades, remuneración mínima vital y móvil, entre otros, recordando que la igualdad de oportunidades no sólo se centra en el derecho a “tener un trabajo” sino también en la posibilidad de i) ejercer libremente ii) en el cargo que se desee y iii) dentro de las condiciones reales del mercado laboral (Corte Constitucional, 2016) y dando cumplimiento a mandatos internacionales sobre la aplicación de los diferentes tipos de igualdad existentes, como lo son la igualdad de remuneración del Convenio No. 100, la prohibición de discriminación en el empleo y la ocupación del Convenio No. 111, y atendiendo el Convenio 189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos que entre otras cosas, busca que el derecho al trabajo se ejerza sin discriminación (OIT, 2011) dejando de presente que la OIT ha generado un mandato en materia de igualdad de género (OIT). Esto quiere decir que, debido a la definición dada de por la OIT del trabajo de cuidado y la interpretación de “igualdad de oportunidades” de la Corte Constitucional, se puede decir que el no reconocer las actividades de cuidado como trabajo o permitir que se desarrollen en condiciones desiguales vulnera el Convenio



100, 111, 189 de la OIT, el derecho a la igualdad, remuneración justa y a la igualdad de oportunidades al ser no remunerado, ya que se desconoce las condiciones reales del sistema de relaciones laboral, de allí que, los Estados no pueden autorizar discriminación directa o indirecta frente a las mujeres que realizan trabajo de cuidado.

Advirtiendo la necesidad de que los Estados presten atención a la forma en la cual se están desarrollando las actividades de cuidado, es menester encontrar herramientas que permitan la garantía del principio de igualdad y no discriminación, para esto, es importante tener en cuenta las recomendaciones dadas por la OEA, a la cual pertenecen, entre otros países, Colombia y Argentina, entidad que ha elaborado programas, políticas y planes de acción para garantía del derecho a la igualdad y la disminución de la inequidad de género, entre las cuales están las siguientes:

Se recomienda la revisión de las legislaciones internas de cada país con la finalidad de verificar el cumplimiento de tratados y convenciones internacionales relacionados con la igualdad, derechos de la mujer y equidad de género, para lo cual, se propone fortalecer o crear instituciones responsables de tal fin, dando aplicación a la perspectiva de género. (OEA, 2018, págs. 14 - 16).

Se recomienda implementar mecanismos que garanticen la igualdad de oportunidades, no sólo respecto del acceso a la justicia sino también del acceso y participación de toma de decisiones en las estructuras de poder (OEA, 2018, págs. 14 - 16).

Se recomienda realizar una difusión masiva sobre los derechos de la mujer, y el desarrollo de actividades de educación y capacitación relacionadas con el enfoque de género, con la



finalidad de lograr un cambio cultural que garantice la igualdad de género. (OEA, 2018, págs. 14 - 16).

Se recomienda, debido a la desigualdad existente entre mujeres y hombres en el trabajo de cuidado remunerado y no remunerado, tenerlo presente en “la planificación presupuestaria y las agendas políticas nacionales” de los Estados (OIT, s.f.), con la finalidad de destinar una parte del presupuesto nacional para subsanar la desigualdad económica.

Además de esto, al analizar el Convenio 156 y la Recomendación 165 de la OIT, dichas normas internacionales determinaron que es importante atender el marco de Derechos que contienen dirigido a los trabajadores con responsabilidades familiares para lograr la igualdad, igualdad de oportunidades e igualdad de trato en esta materia, estableciendo la necesidad de que sea un tema política nacional desde una generalidad, es decir, si bien el fin específico de las políticas se enmarca en la necesidad de lograr una equidad y equilibrio en las cargas que implican las responsabilidades familiares y el trabajo de cuidado, esto se consigue aplicando en general el fin de igualdad a todos los ámbitos laborales y del mundo del trabajo, estableciendo medidas como:

- Se recomienda crear una política nacional que tenga como fin principal la igualdad de género, aplicando la perspectiva de género en todos los ámbitos laborales, pero direccionado a la prohibición de discriminación en las responsabilidades familiares y las actividades de cuidado.
- Se recomienda enfocar las políticas pública hacia “a) la formación profesional y la libre elección del empleo; b) las condiciones de empleo y la seguridad social, y c) los servicios de



asistencia a la infancia, de asistencia familiar y otros servicios comunitarios, públicos o privados” (OIT, 2023).

- Se recomienda adecuar las políticas nacionales “sociales, culturales y de género, y de los niveles de desarrollo económico” (OIT, 2023) con la finalidad de dirigir las o direccionarlas a la garantía de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para eliminar la brecha social existente y la discriminación social que provoca la creencia de que las actividades del cuidado recaen únicamente en las mujeres, entre las cuales:

o La creación de medidas o disposiciones prohibitivas de discriminación directa e indirecta.

o Distribuir de mejor manera las licencias, como por ejemplo, la de maternidad, para combatir la idea errónea de que es una obligación única o en mayor proporción de las mujeres.

Estas recomendaciones no sólo activarían el proceso hacia el ejercicio del trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación, sino que, en virtud de la difusión masiva de derechos, la educación y las capacitaciones se empezaría poco a poco a modificar la sociedad, dando cumplimiento al artículo 8.b de la Convención Internacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o “Convención de Belem Do Pará” que exige a los Estados la “modificación de los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres” (OEA, 1994) y que, en su articulado propone la aplicación de programas y proyectos para atacar de manera general y global las consecuencias de las costumbres que traban el pleno ejercicio del derecho a la igualdad en razón del género.



En conclusión, es urgente dar cumplimiento a los diferentes instrumentos internacionales que velan por la protección del derecho al trabajo y a la igualdad; las investigaciones recientes de la OIT han dejado al descubierto el desequilibrio social y económico que existe en el trabajo de cuidado remunerado y no remunerado, por lo que es menester que los Estados den aplicación a las diferentes recomendaciones que se han dado a través de los convenios y documentos internacionales para lograr el desarrollo sostenible que se propuso como finalidad de los Estados en la Agenda 2030.

3. Los cuidados y el derecho a la vida.

3.1 ¿Cuáles son las obligaciones del Estado en materia de cuidados en relación con el derecho a la vida a la luz del art. 4 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el art. 6 de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores? ¿Qué medidas deben tomar los Estados a la luz de dicho artículo en materia de cuidados para garantizar condiciones de vida digna?

Al respecto, El Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social, antes de entrar en materia, hace una distinción en este punto, entre el concepto del trabajo productivo y el trabajo reproductivo, toda vez que, estos conceptos aunque se relacionan, no comparten significado, el trabajo productivo es aquel que se visibiliza como un trabajo remunerado donde se genera una utilidad económica en términos del capitalismo; mientras que el trabajo reproductivo es: “aspectos que contribuyen a la reproducción social, incluyendo en especial el trabajo doméstico y las tareas



en torno al hogar en las que por tradición se ha concentrado el trabajo de las mujeres” (Benería, 2006). Cabe resaltar que el trabajo reproductivo también ha sido remunerado (ejemplo de esto son las guarderías o el servicio de aseo doméstico), dada la alta necesidad del cuidado, se ofrece esta fuerza de trabajo, como producto de la expansión económica y, aun así, son las mujeres las que se dedican a estos oficios mayoritariamente.

Para dar respuesta al interrogante debemos extraer cada artículo mencionado, empezando por el artículo 4 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que en su numeral primero se resalta lo siguiente: “1. Toda persona tiene derecho a que se respete su vida. Este derecho estará protegido por la ley y, en general, a partir del momento de la concepción...” (OEA, 1969), lo anterior conserva relevancia respecto al tema que nos concita, toda vez que, el trabajo doméstico o de cuidado, como bien lo encasilla la OIT en la resolución dentro del grupo del trabajo de producción para el autoconsumo (toda labor realizada o actividad que se realiza con la finalidad de producir bienes o prestar servicios para el beneficio propio), donde a su vez se subdivide el mismo, apartando la prestación de servicios al hogar, donde encontraremos el cuidado de la siguiente forma: “el cuidado y educación de los niños, el transporte y cuidado de los miembros del hogar (mayores, dependientes u otros), y de los animales domésticos o mascotas del hogar, etc.” (OIT).

Al relacionar el concepto de vida de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la mencionada resolución emitida por la OIT, logramos ver que existe conexión en los conceptos relacionados con el menor, toda vez que para la CADDHH la vida inicia a partir de la concepción y es desde ese momento en donde el menor pasa a ser sujeto de protección; mientras que en la



resolución de la OIT encontramos el cuidado de los menores como una modalidad de trabajo no remunerado.

Bien es sabido que para los menores, el cuidado parental es indispensable para su crecimiento; este cuidado implica labores domésticas como la educación, alimentación y acompañamiento, entre otras (trabajo reproductivo); dichas labores del hogar, históricamente se le han sido delegadas mayoritariamente a las mujeres, excluyéndoles así del sistema de relaciones laborales, obligando a la mujer exclusivamente al cuidado de la familia, lo cual le impide el desarrollo en igualdad de condiciones respecto al hombre, entre otros, pues la excluye de contratos laborales y hasta de sistemas pensionales.

Es por esta condición de desigualdad y: “la normativa internacional como la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer” y la “Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer” (OEA, 1994), que se debe entender a la mujer como sujeto de especial de protección y que amerita un trato diferenciado en el ámbito laboral (acciones afirmativas).

En cuanto al artículo 6 de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores se destaca lo siguiente: “...Los Estados Parte tomarán medidas para que las instituciones públicas y privadas ofrezcan a la persona mayor un acceso no discriminatorio a cuidados integrales...” (OEA, 2015). Al igual, que en el caso de los cuidados requeridos por el menor, se encuentran los cuidados a las personas mayores, quienes, por su condición de vejez, necesitan una atención especial para poder tener una vida digna y poder ejercer en igualdad de condiciones sus derechos y libertades; a partir de anterior, es que también se ve



implícita la necesidad del trabajo reproductivo para el cuidado de las personas mayores, ya que el reto que debe adoptar cada Estado, es el de reducir las brechas de desigualdad respecto al trabajo reproductivo, toda vez que, si se garantiza estabilidad, las condiciones dignas y en igualdad de condiciones, el trabajo del cuidado logrará ser sostenible y así mismo se logrará proteger la calidad de vida a las personas que necesitan del cuidado especial.

Por todo lo anterior, será responsabilidad de los Estados garantizar la dignificación del trabajo de cuidado o trabajo doméstico no remunerado, además de esto se debe empezar a romper el paradigma de que el trabajo del cuidado o trabajo reproductivo no produce ingresos.

“El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado equivaldría a una parte sustancial del PIB mundial si se le diera un valor monetario equivalente superior al 40% en algunos países según estimaciones conservadoras.” (OIT, s.f.). Es por esto que, se debe entender que el trabajo productivo si es fuente de ingresos, solo que de manera indirecta. Si la misma fuese remunerada, tendría mayor visibilidad y se podría evidenciar su valor real para el mercado laboral.

4. Los cuidados y su vínculo con otros derechos económicos, sociales, culturales y ambientales.

4.1. ¿Qué obligaciones tienen los Estados en materia de cuidados a la luz del art. 26 de la CADH, los arts. 1, 2 y 3 del Protocolo de San Salvador, el art. 4 de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores y el art. I de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad? ¿Son los cuidados no remunerados un trabajo a la luz del art. 26 de la CADH



y los arts. 6 y 7 del Protocolo de San Salvador? ¿Qué derechos poseen, a la luz de dicha normativa, aquellas personas que realizan trabajos de cuidado no remunerados y cuáles son las obligaciones del Estado para con ellas en relación con el derecho al trabajo? ¿Cómo deben ser considerados los trabajos de cuidado no remunerado en las prestaciones de la seguridad social a la luz del art. 26 de la CADH y el art. 9 del Protocolo de San Salvador? ¿Qué medidas deben tomar los Estados a la luz del art. 26 de la CADH y los arts. 6, 7 y 15 del Protocolo de San Salvador para garantizar el derecho al trabajo de aquellas personas que deben proveer cuidados no remunerados, incluyendo en materia de licencias por maternidad y paternidad e infraestructura de cuidados? ¿Cuáles son los derechos de los trabajadores y las trabajadoras que realizan cuidados de forma remunerada y cuáles son las obligaciones del Estado para con ellos/as a la luz del art. 26 de la CADH y de los arts. 3, 6, 7 y 9 del Protocolo de San Salvador? ¿Cuáles son las obligaciones de los Estados en materia de derecho a la salud en relación con las personas que cuidan, las que reciben cuidados y el autocuidado a la luz del art. 26 de la CADH, los arts. 10, 16, 17 y 18 del Protocolo de San Salvador, los arts. 12 y 19 de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores y el art. III de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad? ¿Cuáles son las obligaciones de los Estados en materia de derecho a la educación en relación con los cuidados a la luz de los arts. 19 y 26 de la CADH y los arts. 13 y 16 del Protocolo de San Salvador? ¿Cuáles son las obligaciones de los Estados en materia de infraestructura de cuidados en general, incluyendo pero no limitándose a guarderías, salas cunas, residencias para personas mayores, así como el acceso al agua, saneamiento, servicios públicos, alimentación y vivienda, y frente al cambio climático a la luz de los arts. 19 y 26 de la CADH, los arts. 11, 12, 16, 17 y 18 del Protocolo de San Salvador,



los arts. 12 y 19 de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores y el art. I de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad?

Al respecto, El Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social, frente al derecho internacional público, reitera, como en los sistemas de protección de Derechos Humanos se contrae el carácter obligatorio. Por una parte, por ser los Estados los únicos contrayentes de obligaciones en el nivel internacional y por otra, la sujeción al cuerpo jurídico internacional y el mantenimiento de las buenas relaciones internacionales. Lo anterior, da pie para afirmar que los países convencionales son sujetos obligacionales de Derechos Humanos a nivel internacional (Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México., 2009) y de paso, amalgama su normativa con normas supra legales (República de Colombia, 1991). Por ello, es racional que, al integrar la normativa convencional del sistema interamericano, se obliga al respeto de las subreglas de derecho proferidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, como lo es su *Res Interpretata* y el *Decisum* del caso contencioso.

Por regla general, los tratados emanan obligaciones para las partes son fuente de derecho internacional (CIJ) y, para que el Estado se obligue dependerá del *law-making*, donde colaborará de manera íntegra con la redacción del tratado (voluntarismo estatal: *hard law*) o luego se adhiere (*soft law*); en ambos caminos la meta será contraer obligaciones. Las mismas que deberán ser respetadas y mantenidas de conformidad con los principios rectores del derecho internacional: *pacta sunt servanda* (CIJ) y *bona fides* (CIJ).



Teniendo en cuenta el breve preámbulo, la Opinión Consultiva por parte de la República de Argentina se encauza sobre el derecho al cuidado y de cómo la normativa internacional logra abordar este nuevo derecho. Por lo anterior, no solo se usarán en estricto sentido las normas convencionales², sino también las normas amplias³ para lograr una mayor reflexión jurídica, lo que autores como Murillo plantean que es la dialéctica entre el bloque de constitucionalidad y el bloque de convencionalidad (Murillo, 2016). Ello, cimentado en distintas aristas, a saber: mujeres, trabajo no remunerado, cuidado y derecho laboral. Por lo que la siguiente intervención se enmarca en los principios de progresividad y complementariedad como nuevos visores hacia la unión entre el derecho interno y el convencional.

Ha sido claro el precedente del alto tribunal convencional cuando plantea que los roles férreos han sido los promotores de fallas en la sociedad. Más cuando al hombre sociológicamente se le endilga la responsabilidad de traer el alimento y a la mujer el cuidado del hogar, trabajos reproductivos (Caso Fornerón e Hija Vs. Argentina, 2012) y trabajo de hogar no remunerado. Acto seguido, se establece que: “los estereotipos de género son incompatibles con el derecho internacional de los derechos humanos” (Caso Artavia Murillo y otros (Fecundación in vitro) Vs. Costa Rica, 2012) y de manera urgente los Estados deben buscar medidas para sanear el yerro sociológico histórico.

² *Strictu sensu* del Bloque de Convencionalidad: Carta Americana de Derechos Humanos, Pacto de San Salvador, Convención Bélem do Pará, Convención Interamericana para sancionar y prevenir la tortura y la Convención sobre asilo diplomático.

³ *Lato sensu* del Bloque de Convencionalidad: Declaración Universal de Derechos Humanos, Declaración Americana de Derechos Humanos, otras normas no convencionales y la res interpretata de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.



Ahora bien, es inevitable que la carga del cuidado está sometida a la mujer como una imposición de estereotipo de género (Caso Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala, 2015), rol que la Corte Interamericana ha dicho que se debe erradicar ya que propende por violaciones graves a los Derechos Humanos (Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México., 2009) y desprotección de estos (Caso Ramírez Escobar y otros Vs. Guatemala, 2018). Itera la Corte:

“(…) que el estereotipo de género se refiere a una pre-concepción de atributos, conductas o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente, y que es posible asociar la subordinación de la mujer a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes. En este sentido, su creación y uso se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer, condiciones que se agravan cuando se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje de las autoridades estatales” (Caso Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala, 2015).

Teniendo en cuenta el insistente llamado que hace la Corte frente a la “cultura de discriminación” (Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México., 2009), se hace necesario que los Estados afiancen su normativa interna de manera urgente. Modificación que debe ser armónica con normas convencionales que edifican la dignidad humana⁴⁵⁶. Ante lo cual,

⁴ Preámbulo convención Belém de Pará.

⁵ Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010, párr. 108

⁶ Caso Fernández Ortega y otros Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de agosto de 2010



configura una discriminación que las obligaciones que tiene el Estado no sean llevadas a cabo en el contexto de la protección a la mujer, quien está haciendo afectada por los estereotipos de género al ser, mayoritariamente, la obligada a realizar derechos de cuidado y trabajo de hogar no remunerado. De manera metafórica: “si la mujer cuida, ¿quién cuida de ella?”. Por tal razón, los Estados parte del sistema regional de Derechos Humanos tienen una obligación máxima: proteger el derecho a la vida en relación con los derechos económicos, sociales y culturales como el trabajo y adaptación de medidas internas para lograr de manera progresiva (OEA, 1988) el goce de los derechos. Más, si mediante el tamiz de la progresividad, se avizora desprotección a las mujeres.

La normativa nacional e internacional protege el trabajo. Sin embargo, nubla esa defensa cuando se dialoga sobre el cuidado no remunerado, morigerándolo a una obligación familiar y no como un trabajo real. Se está perpetuando la tesis que la mujer es la que debe tener el rol de cuidado, ese tiempo no es solamente invertido a favor de quien se cuida, sino es el mismo tiempo que la mujer deja de prepararse, estudiar o realizar alguna actividad productiva que satisfaga su proyecto de vida (Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021, 2021). Por ese motivo, se hace necesario flexibilizar el concepto de trabajo de conformidad con el artículo 24 no encasillándolo dentro de una relación laboral, sino planteando que existe un trabajo cuando se hacen labores de cuidado, máxime, cuando se está recubriendo la protección especial que merecen grupos especiales o como la Corte Constitucional colombiana que menciona: sujetos de especial protección constitucional (Corte Constitucional, 2006). Por ello, es que autores como Pautassi (2023) plantean el derecho al cuidado como un derecho humano en el sentido de “el derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado” (Pautassi, 2023)



Si se logra estipular lo anterior, siendo el trabajo lo principal lo concerniente a derechos prestacionales y de seguridad social, como lo accesorio, correría la misma suerte de protección. Claro, ante la inexistencia de una relación laboral, el Estado parte deberá tomar (de manera parcial) las obligaciones de seguridad social y, porque no, lograr unas medidas afirmativas o positivas hasta una cotización de su derecho humano, por tanto, se deben:

“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”. (CEPAL, 2007)

Posición compartida por la Asamblea General de Naciones Unidas en la Resolución 56/129 de 2002 cuando asevera que:

“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” (Naciones Unidas, 2002)



Más aún, tanto es el diálogo de jueces que en otras latitudes dentro del *corpus iuris* convencional se pone de presente el trabajo no remunerado como eje discriminatorio basado en género. El Tribunal de Estrasburgo⁷ reitera que la focalización del trabajo de cuidado (trabajo no remunerado) a las mujeres perpetua una razón de discriminación y, de reposo, limita la participación social de la mujer dentro de distintas esferas como las labores formalmente y las sociales (Asunto Konstantin Markin Vs. Rusia., 2012). Lo anterior, da pie para afirmar que al estar presente la limitación, el Estado omite la obligación de proteger los derechos humanos de todas las personas al omitir la ejecución de programas, planes, proyectos o medidas que logren tutelar los derechos, a las y los cuidadores, y blindar el derecho al cuidado como un nuevo derecho que es necesario recubrir para no seguir en el mismo estado de discriminación.

Por estas razones, la Organización de Estados Americanos propone unas leyes modelo del cuidado (OEA, 2022), donde, en esencia, se busca regular el derecho al cuidado partiendo de los principios y disposiciones generales para ahondar en el derecho al cuidado en definición, en titularidad y el trabajo de cuidado no remunerado. Pero, la OEA fue mucho más allá, planteando una coordinación estatal con políticas públicas que integran la salud, la educación, bajo la gobernanza del sistema nacional de cuidados y la infraestructura del cuidado tanto en la esfera del hogar como en la esfera estatal. No solo la OEA ha planteado el debate y una regulación próxima, sino también oficinas especializadas de la Organización Internacional de Naciones Unidas como CEPAL, ONU Mujeres y la Organización Internacional del Trabajo. En las dos primeras, se plantea que el cuidado es un derecho humano y por tal merece una protección significativa en el

⁷ Si bien no es vinculante para el SIDH, sirve como mecanismo hermenéutico de un diálogo de jueces entre los sistemas convencionales.



tratamiento convencional y constitucional del trabajo doméstico no remunerado (Güezmes & Vaeza, 2022). Por tanto, la tercera - OIT- pone de presente que el derecho al cuidado se ubica en la necesaria Protección Social entendido al derecho del cuidado como un “derecho básico de ciudadanía que la colectividad asume” (OIT, 2014) y por tal motivo los países miembros de la OIT deben realizar una “agenda” para evaluar el tópico del trabajo no remunerado bajo el prisma de que todo trabajo, sea trabajo decente.

La CEPAL en conjunto con OnuMujeres, realiza un “desarrollo cronológico del derecho al cuidado en los instrumentos internacionales de derechos humanos” (Güezmes & Vaeza, 2022), a saber:

Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, art. 25° inciso 2; art. 22°, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) 1979. Art. No 5.a, 11° incisos 2 y 2.c. Art. No 11.2a, b y c., Recomendación general CEDAW: No 17, (1991) Medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y su reconocimiento en el producto nacional bruto, Recomendación general CEDAW: No 27 (2010), sobre las mujeres de edad y la protección de sus derechos humanos, párrafos 43 y 44; Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador (1988), artículo 17^{o8} Convenio N° 156 de la OIT, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, (1981), art. 5°. b, Recomendación general N°165, al Convenio N° 156 de la OIT (1981), Convenio N° 183 de la OIT, sobre protección de la maternidad y su Recomendación N° 191

⁸ Proferido por la Organización de Estados Americanos.



(2000), Convenio No 189 de la OIT, sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos (2011), art. 2o y 3o; y su Recomendación No 201, la Observación general No 3 (1990) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: “La índole de las obligaciones de los Estados Parte”, párrafo 1 del art. 2, párrafo 10 y la Observación general No 6 (1995) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Los derechos económicos, sociales y culturales de las personas mayores, párrafos 20 y 30⁹.

Por los anteriores motivos, el Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Libre, respecto de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Opinión Consultiva elevada por la República de Argentina sobre el derecho al cuidado, deberá atender a positivizar el derecho en su *res interpretata*. Lo cual, permitirá mediante la tutela judicial efectiva detener la discriminación histórica en contra de las mujeres, luego, amparar el derecho del trabajo en todas sus formas, en especial el no remunerado.

Aplicar el derecho autónomo de cuidado es atacar las desigualdades sociales y al tiempo atacar la discriminación directa e indirecta.

En ese sentido, la Honorable Corte Interamericana se permitirá realizar un debate construido en la hermenéutica de la protección al derecho de cuidado en clave de progresividad de los derechos de conformidad con el artículo 24 y 26 convencional, en donde, si algún Estado parte del Pacto de San José de Costa Rica, desampara vía omisión o mediante aquiescencia estatal, será

⁹ Proferidos por la Organización Internacional del Trabajo.



guiado a una responsabilidad internacional e incluso a un hecho internacionalmente ilícito por incumplir las obligaciones convencionales inmersas en instrumentos y herramientas internacionales.

De otra parte, y aunque no se desarrolla en el texto de esta intervención de la opinión consultiva sobre el trabajo del cuidado presentada por el Estado de Argentina, es consecuencia directa de la falta de regulación los riesgos psicosociales producto del trabajo reproductivo, de allí que, cuando se habla de realizar labores no remuneradas como parte del trabajo de cuidado, lo que la CIDH debe señalar es la total protección por la exposición a riesgos sociales, que no solo se cubren para aquellos que están en una relación de trabajo, sino por todos los que realizan trabajos, tareas, o labores de cuidado.

II. CONCLUSIONES

Es innegable la deuda histórica que tiene la humanidad con las mujeres, por la imposición de los roles de género, donde siempre es la mujer la que se ha relegado del trabajo productivo, por lo cual se le deja en una situación desfavorable en términos económicos y sociales, respecto al sujeto que devenga para el sustento familiar. Los Estados, tienen la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las condiciones laborales dignas y justas, así como garantizar la dignidad humana de todas las personas sin importar las labores que desempeñe (siempre que se trate de actividades lícitas); debe extenderse esta obligación hacia el trabajo reproductivo, de cuidado o doméstico no remunerado, por lo cual la Corte Interamericana de Derechos Humanos, debe extender la interpretación de derechos hacia este grupo poblacional, en atención a la “Convención



Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)” y el “Protocolo adicional a la convencion americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador)”. Aunado a ello las directrices que emita la Corte en el tema que nos concita, debe efectuarse con un enfoque diferencial, con la finalidad de contrarrestar la desigualdad latente que padecen las mujeres por los roles de género impuestos por la sociedad, dado que como se mencionó a lo largo del texto, es la mujer la que desempeña estas labores de manera prevalente.

Por todo esto, frente a la opinión consultiva sobre el trabajo del cuidado presentada por el Estado de Argentina debe determinarse el cuidado como un derecho.

Al categorizarlo, como derecho autónomo, lo que pretende es atacar las desigualdades y especial la que sufren las mujeres.

Desde el *corpus iuris* internacional, el cuidado debe categorizarse como un derecho, cuyo núcleo primordial es la igualdad.

Al reconocerse el cuidado como derecho humano autónomo se ataca la discriminación directa e indirecta.

Los Estados deben valorar el trabajo reproductivo y, una forma de hacerlo es entender el cuidado como un verdadero derecho.

En las labores de cuidado, hay exposición a riesgos psicosociales y por tanto se deben implementar políticas de prevención y protección.



Por todo esto y adicional a las preguntas realizadas por el Estado de Argentina, nos gustaria traer a colación ¿Qué solución se puede dar para garantizar a las trabajadoras del servicio doméstico no remunerado el acceso a la Seguridad Social? Este tema ha de ser tratado por la Corte para la correcta aplicacion que se debe dar del articulo 9 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Economicos, Sociales y Culturales “Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa.” (OEA, 1988) en referencia con las trabajadoras del cuidado.

Al ser un derecho humano y así considerarlo por parte de la CIDH, los Estados deberán dentro de sus políticas publicas incluir el cuidado.

Al ser un derecho humano y así considerarlo por parte de la CIDH, los Estados deberán dentro de sus políticas publicas incluir enfoque de género.

III. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, M., Aldrete, M., Alvarado, C., Aranda, C., Arellano, G., Bermúdez, R., . . . Varillas, W.

(2006). *FACTORES PSICOSOCIALES Y SALUD MENTAL EN EL TRABAJO*.

Guadalajara: UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA.

Asunto Konstantin Markin Vs. Rusia. (Tribunal Europeo de Derechos Humanos 22 de Marzo de 2012).



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada Mineducación



**OBSERVATORIO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

Benería, L. (24 de Abril de 2006). *TRABAJO PRODUCTIVO/REPRODUCTIVO, POBREZA Y*

POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN. Obtenido de Nómadas (Col):

<https://www.redalyc.org/pdf/1051/105116598002.pdf>

Caso Artavia Murillo y otros (Fecundación in vitro) Vs. Costa Rica (Corte Interamericana de Derechos Humanos 28 de Noviembre de 2012).

Caso Comunidades Indígenas Miembros de la Asociación Lhaka Honhat (Nuestra Tierra) Vs. Argentina, Serie C No. 400 (Corte Interamericana de Derechos Humanos 6 de Febrero de 2020).

Caso Fornerón e Hija Vs. Argentina (Corte Interamericana de Derechos Humanos 27 de Abril de 2012).

Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México. (Corte Interamericana de Derechos Humanos 16 de Noviembre de 2009).

Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 16 de noviembre de 2009 (CIDH 16 de Noviembre de 2009).

Caso Masacre de Mapiripán” vs. Colombia. (Corte Interamericana de Derechos Humanos 15 de Septiembre de 2005).

Caso Ramírez Escobar y otros Vs. Guatemala, Serie C No. 351 (Corte Interamericana de Derechos Humanos 9 de Marzo de 2018).



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada Mineducación



**OBSERVATORIO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

Caso Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala (Corte Interamericana de Derechos Humanos 19 de Noviembre de 2015).

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

CIDH. (2019). *Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos*.
Obtenido de <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

CIJ. (s.f.). *Estatuto de la Corte Internacional de Justicia*. Obtenido de Naciones Unidas:
<https://www.un.org/es/about-us/un-charter/statute-of-the-international-court-of-justice>

Corte Constitucional. (2006). C-667 de 2006. Bogotá, Colombia.

Corte Constitucional. (26 de Octubre de 2016). *Sentencia de Constitucionalidad 586 de 2016 Expediente D-11339. M.P. Alberto Rojas Ríos*. Obtenido de
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-586-16.htm>

Güezmes, A., & Vaeza, M.-N. (2022). *Avances en materia de normativa del cuidado en América Latina y el Caribe Hacia una sociedad del cuidado con igualdad de género*. Obtenido de CEPAL: https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2023-03/S2201160_es.pdf

Murillo, D. (2016). La dialéctica entre el bloque de constitucionalidad y el bloque de convencionalidad en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. *Revista de Derecho Público*. doi:<http://dx.doi.org/10.15625/redepub.36.2016.08>



Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 1948). La Declaración Universal de los Derechos Humanos. París, Francia.

Naciones Unidas. (30 de Enero de 2002). Resolución 56/129 de 2002 .

OEA. (22 de Noviembre de 1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*. Obtenido de https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

OEA. (1988). PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR". San Salvador, El Salvador.

OEA. (1994). CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCION DE BELEM DO PARA". Belém do Pará, Brasil. Obtenido de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

OEA. (15 de Junio de 2015). *Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores*. Obtenido de https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_a-70_derechos_humanos_personas_mayores.pdf



- OEA. (2018). *Género, derechos y diversidad en la Secretaría General de la OEA*. Obtenido de <https://www.oas.org/es/cim/docs/GPAP-ES.pdf>
- OEA. (2022). *Ley Modelo Interamericana de CUIDADOS*. Obtenido de <https://www.oas.org/es/cim/docs/LeyModeloCuidados-ES.pdf>
- OIT. (2011). C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
- OIT. (2014 de Septiembre de 2014). *El cuidado como componente necesario de la protección social*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_309397/lang--es/index.htm
- OIT. (1 de Julio de 2019). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf
- OIT. (2021). *Measuring unpaid domestic and care work*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_821251.pdf
- OIT. (2023). Alcanzar la igualdad de género en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 111.^a reunión, 2023. Ginebra, Suiza: OIT. Obtenido de Conferencia Internacional del Trabajo, 111.^a reunión, 2023.



OIT. (s.f.). *La OIT y la igualdad de género*. Obtenido de

<https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>

OIT. (s.f.). *Por qué es importante medir el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y*

cómo podemos ayudar. Obtenido de ILOSTAT: <https://ilostat.ilo.org/es/topics/unpaid-work/measuring-unpaid-domestic-and-care-work/>

OIT. (s.f.). *Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la*

fuerza de trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/normativeinstrument/wcms_234036.pdf

ONU. (2015). *La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*.

Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021, Serie A No. 27 (Corte Interamericana de

Derechos Humanos 5 de Mayo de 2021).

Pautassi, L. (24 de Mayo de 2023). *EL CUIDADO ES UN DERECHO HUMANO: LA*

OPORTUNIDAD PARA SU CONSAGRACIÓN EN EL SISTEMA INTERAMERICANO.

Obtenido de Agenda Estado de Derecho: <https://agendaestadodederecho.com/el-cuidado-es-un-derecho-humano/>

República de Colombia. (4 de Julio de 1991). Constitución Política de la República de Colombia.

Colombia.



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada Mineducación



**OBSERVATORIO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

IV. NOTIFICACIONES

Para efectos de notificaciones por medio físico se tendrá la dirección [REDACTED]
Bogotá, Colombia (sede principal de la Universidad Libre). El correo electrónico es

[REDACTED]

[REDACTED]

Cordialmente:

[REDACTED]

LUIS ALBERTO TORRES TARAZONA

Director del Observatorio del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Libre
Facultad de Derecho, Universidad Libre, Bogotá.

[REDACTED]

MARÍA FERNANDA GONZÁLEZ MARTÍNEZ

Miembro del Observatorio del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Libre

[REDACTED]

SERGIO ANDRÉS VIVAS GÓMEZ

Miembro del Observatorio del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Libre

[REDACTED]

ANA MARIA HOYOS NAVARRO

Miembro del Observatorio del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Libre



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada Mineducación



**OBSERVATORIO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**



CRISTHIAN CAMILO RODRÍGUEZ MARTÍNEZ

Miembro del Observatorio del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Libre



JOHN SEBASTIÁN BARACALDO HERNÁNDEZ

Miembro del Observatorio del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Libre