
TRABAJO DE CUIDADOS. BREVE CATÁLOGO DE PERPLEJIDADES

CARE WORK. BRIEF CATALOGUE OF PERPLEXITIES

César Augusto CARBALLO MENA

*Director del Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas
Venezuela. Doctor en Derecho. Individuo de número de la Academia de Ciencias Políticas y
Sociales, Venezuela.*

carballomena@gmail.com

Fecha de envío: 06/12/2022

Fecha de aceptación: 10/12/2022

TRABAJO DE CUIDADOS. BREVE CATÁLOGO DE PERPLEJIDADES

César Augusto CARBALLO MENA

Universidad Católica Andrés Bello (Venezuela)

Resumen: El presente ensayo ofrece, desde una perspectiva jurídica, algunas consideraciones sobre el trabajo de cuidados. En particular, se aborda lo concerniente a su compleja delimitación, su importancia, sus categorías más trascendentes, y las reflexiones que debería propiciar para desmontar desigualdades e inequidades.

Palabras clave: Trabajo decente - Cuidado de personas - Desigualdad

Sumario: 1. ¿Qué clase de trabajo es el trabajo de cuidados? 2. ¿Qué particular interés reviste el trabajo de cuidados? 3. ¿Cómo clasificar al trabajo de cuidados? 4. ¿Qué reflexión debería propiciar el trabajo de cuidados?

Abstract: This essay offers, from a legal perspective, some considerations on care work. In particular, it alludes to its complex delimitation, its importance, its most significant categories (paid - unpaid), and the reflections that it should arouse to dismantle inequalities and inequities.

Key words: Decent work - People care - Inequality

Summary: 1. What kind of work is care work? 2. What particular interest is care work? 3. How to classify care work? 4. What reflection should foster care work?

"...nacemos y permanecemos desvalidos durante mucho tiempo, pero lo hacemos en un ambiente favorable y protector. Se establecen vínculos complejos con individuos que ni siquiera pertenecen a nuestro grupo familiar y que son sin embargo fundamentales para la supervivencia del individuo y por lo tanto de la especie"

María Martín

1. ¿Qué clase de trabajo es el trabajo de cuidados?*

La noción *trabajo de cuidados* parece abarcar una multiplicidad de actividades disímiles, remuneradas o no, ejercidas bajo dependencia o en condiciones de autonomía, e incluso algunas sometidas a regímenes laborales especiales, como los del trabajo doméstico¹ y de enfermería².

En definitiva, estamos en presencia de un sintagma poliédrico y de contornos porosos:

“La categoría de cuidado incluye las actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas, garantizando los elementos materiales y simbólicos que posibilitan vivir en sociedad. El cuidado incluye varias dimensiones como el autocuidado; el cuidado directo de otras personas, en tanto relación interpersonal de cuidado; la provisión de condiciones para que se realice el cuidado como la limpieza del hogar y la compra y preparación de alimentos; y [...] la gestión del cuidado que incluye la coordinación de horarios y supervisión de tareas de cuidado”³.

* En el presente ensayo, para evitar la sobrecarga gráfica, opté por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido que todas las referencias, salvo que de su contexto se desprenda la intención contraria, refieren por igual a mujeres y hombres, sin distinción alguna.

¹ Objeto de regulación por parte del Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y la Recomendación con idéntico título y mismo año de adopción (núm. 201).

² Objeto de regulación por parte del Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149) y la Recomendación con idéntico título y mismo año de adopción (núm. 157).

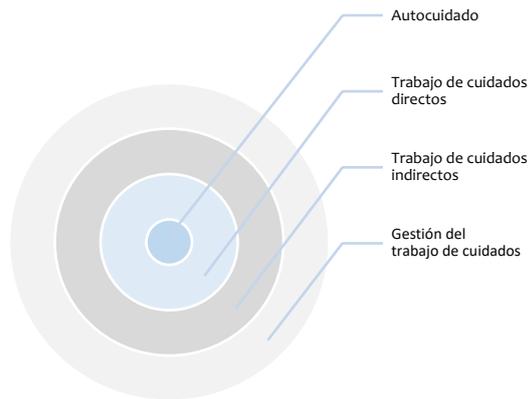
³ Yanina Ceminari y Alicia Stolkiner, *El cuidado social y la organización social del cuidado como categorías claves para el análisis de políticas públicas*, X Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, XXV Jornadas de Investigación, XIV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR, Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2018, p. 38. Recuperado de: <https://www.aacademica.org/000-122/142>.

En sentido análogo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entiende que el trabajo de cuidados abarca aquellas “actividades y relaciones que conlleva atender las necesidades físicas, psicológicas y emocionales de adultos y niños, mayores y jóvenes, personas frágiles y personas sanas”⁴.

Como se desgaja de los párrafos precedentes, el trabajo de cuidados refiere a la atención integral de los individuos, en sus planos físico, psíquico y moral, al margen de su edad o estado de salud. De tal suerte que incluye icónicamente los servicios de alimentación, salud, higiene y educación de personas desvalidas como niños, ancianos, enfermos, o individuos con severas discapacidades, pero también aquellos que se limiten a asegurar mayor confort, incluso lujo, a personas adultas y sanas, como podrían ser aquellos prestados por mayordomos, amas de llave, o asistentes personales.

De otra parte, en cuanto a la naturaleza de la interacción con el beneficiario de los cuidados, cabría delinear un modelo de círculos concéntricos en cuyo núcleo se ubica el *autocuidado*, es decir, el cúmulo de actividades que los individuos despliegan para satisfacer sus propias necesidades básicas; circundado por el *trabajo de cuidados directos* de otras personas, esto es, la interrelación entre el trabajador del cuidado y el receptor de su asistencia; rodeado a su vez por el *trabajo de cuidados indirectos* a otras personas, concebido como aquel dirigido a proveer las condiciones “para que se realice el cuidado”, sin interacción directa con el sujeto asistido; y finalmente, en el círculo más externo, el *trabajo de gestión de cuidados*, o sea aquel que pretende asegurar que otros ejecuten oportuna y/o adecuadamente dichas actividades.

⁴ OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019, p. 6.



Como se observa, lo típico resulta que todos los seres humanos ejecuten, a lo largo de su vida, actividades de cuidado tanto personal como en beneficio de terceros, por lo general miembros de su núcleo familiar o comunitario. Lo realmente trascendente, desde la perspectiva *ius laboral* con que este ensayo aborda el tema, atañe a los casos en que los servicios de cuidado se prestan a cambio de retribución, en el ámbito de una relación de trabajo o en condiciones de independencia, o cuando sin percibir retribución ocupen tal cantidad de tiempo que impidan o dificulten en alto grado la inserción del prestador de servicios en el mercado de trabajo⁵. Es en este último segmento, que podríamos denominar tentativamente *trabajo de cuidados principal y no remunerado*, donde se ubican discriminaciones interseccionales⁶ -prestado fundamentalmente por mujeres⁷ y niñas pobres, muchas de ellas migrantes- que claman por una respuesta jurídica que materialice la idea de que el trabajo no es mercancía y

⁵ “Las estimaciones basadas en datos de encuestas sobre uso del tiempo llevadas a cabo en 64 países (que representan el 66,9 por ciento de la población mundial en edad de trabajar), muestran que cada día se dedican 16.400 millones de horas al trabajo de cuidados no remunerado. Esto corresponde a 2.000 millones de personas trabajando ocho horas por día sin recibir una remuneración a cambio.” OIT, *El trabajo de cuidados...*, ob.cit., p. xxviii.

⁶ “Entiendo la interseccionalidad como la confluencia respecto de una misma persona o grupo de personas de la violación de diferentes tipos de derechos y como víctimas de discriminación. La confluencia de múltiples discriminaciones a mi entender potencia el efecto devastador a la dignidad humana de las personas que las sufren y provoca violación de derechos más intensa y diversa que cuando las mismas se configuran respecto de un solo derecho.” Corte Interamericana de Derechos Humanos, sentencia de 15 de julio de 2020, caso *Empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antônio de Jesus y sus familiares vs. Brasil*, voto Concurrente del Juez Ricardo C. Pérez Manrique, párr. 22.

⁷ “A escala mundial, sin excepción, las mujeres realizan el grueso del trabajo de cuidados no remunerado, a saber, el 76,2 por ciento del total de horas dedicadas al mismo.” OIT, *El trabajo de cuidados...*, ob.cit., p. xxix.

que, por tanto, merece íntegra tutela la dignidad de quien lo presta al margen del *mercado de trabajo*.

No puede concebirse paradoja igual: la inmensa mayoría de quienes cuidan de nuestros niños, ancianos y enfermos⁸, y que, por tanto, preservan nuestra especie y reivindican el estatus moral que nos diferencia del resto de los animales, carece de protección adecuada, y se mantiene en gran medida invisibilizada e infravalorada, como una suerte de detritus del proceso global de generación de riqueza⁹.

2. ¿Qué particular interés reviste el trabajo de cuidados?

Si se repara en el polimorfismo del trabajo de cuidados y en la especial regulación que han merecido algunas de sus modalidades más icónicas¹⁰, cabría preguntarse por qué ha provocado un intenso debate, a nivel global, en los últimos años.

Por ejemplo, la Asamblea de la Organización de Naciones Unidas (ONU) adoptó el 25 de septiembre de 2015 la Resolución *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*¹¹, que incluye -entre los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)- el imperativo de *lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas* (ODS 5). A estos fines, se trazó como meta “reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país” (meta 5.4)¹². El vínculo trabado

⁸ *Ibidem*, pp. xxvii y xxx.

⁹ “La corriente principal de la economía ha invisibilizado la relevancia del trabajo de cuidados en la provisión de bienestar social. Asimismo, el sistema económico descansa en gran medida sobre esferas que la economía ortodoxa ha considerado tradicionalmente actividades no económicas, como la economía del cuidado y la conservación del ambiente, y que ha ubicado en un lugar secundario o, en el mejor de los casos, subsidiario respecto de las principales actividades económicas.” Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Panorama Social de América Latina, 2021*, ONU, Santiago, 2022, p. 211.

¹⁰ Me refiero, por ejemplo, a los cuarenta y cinco años que han transcurrido desde la adopción del Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149) y la Recomendación con idéntico título y mismo año de adopción (núm. 157).

¹¹ Recuperado de: https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf.

¹² Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>.

entre el ODS 5 y la meta 5.4 (*reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados*), se justifica por la alta participación de las mujeres en dichas actividades:

Los “estereotipos de género del trabajo de cuidados no remunerado, y la asociación del cuidado con las inclinaciones «naturales» y aptitudes «innatas» de las mujeres, en lugar de con competencias adquiridas a través de la educación formal o la formación, subyacen al alto nivel de feminización del empleo de cuidados”¹³.

“[L]a concepción social de las relaciones familiares -formadas bajo un *modelo discriminatorio*- que asignan mayoritariamente la responsabilidad del cuidado de la familia a las *mujeres*, limitando sus oportunidades para incursionar en el mercado laboral, ha determinado una falta de igualdad y de distribución desequilibrada del trabajo remunerado y no remunerado entre la mujer y el hombre”¹⁴.

“Un corolario del *modelo de familia discriminatorio* existente, en donde se le asigna el *rol de cuidado* de la familia y el trabajo doméstico mayormente a la mujer, es que un número significativo de mujeres se desempeñan en un sector de trabajo que *no es remunerado y cuyo valor económico no se contabiliza...*”¹⁵.

En el ámbito de la OIT, la *iniciativa para el centenario relativa a las mujeres en el trabajo* tuvo por objetivo fundamental “comprender mejor, y abordar, los motivos por los cuales han sido tan lentos los progresos en hacer realidad el *trabajo decente* para las mujeres, y qué es necesario hacer a fin de garantizar un futuro mejor para las mujeres en el trabajo”¹⁶. En dicho contexto, se abordó lo concerniente a la “distribución desigual del trabajo de cuidado y su subvaloración”¹⁷, tal como quedó plasmado en el minucioso informe -

¹³ OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores...*, ob.cit. p. 8.

¹⁴ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Informe sobre los Derechos de las Mujeres en Chile: La Igualdad en la Familia, el Trabajo y la Política*, OEA/Ser.L/V.II.134, 27 de marzo de 2009, párr. 135. Recuperado de: <http://www.cidh.oas.org/countryrep/ChileMujer2009sp/Chilemujer09indice.sp.htm>.

¹⁵ CEPAL, *X Conferencia Regional sobre la Mujer, El Aporte de las Mujeres a la Igualdad en América Latina y el Caribe*, ONU, 2007, págs. 61-62. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2855/1/S3282007_es.pdf.

¹⁶ Recuperado de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/centenary/WCMS_502362/lang-es/index.htm.

¹⁷ Ídem.

reiteradamente citado en el presente ensayo- intitolado *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*¹⁸.

En reflejo de lo anterior, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, adoptada el 21 de junio de 2019, dispone que dicha organización debe orientar sus esfuerzos -entre otros objetivos- a “lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador [...] que [...] promueva la inversión en la *economía del cuidado*” (II.A.vii).

La aludida preocupación aparece también reflejada en el reciente constitucionalismo latinoamericano:

“Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores” (Constitución de la República del Ecuador de 2009, art. 325¹⁹).

“El Estado reconoce que los trabajos domésticos y de cuidados son trabajos socialmente necesarios e indispensables para la sostenibilidad de la vida y el desarrollo de la sociedad. Constituyen una actividad económica que contribuye a las cuentas nacionales y deben ser considerados en la formulación y ejecución de las políticas públicas” (Propuesta de Constitución Política de la República de Chile de 2022 art. 49.1²⁰).

Atendiendo a lo expuesto en los párrafos precedentes, parecen ser tres los principales motivos que justifican, con mucho, la creciente centralidad del trabajo de cuidados:

(i) Resulta fundamental “para la reproducción de la fuerza de trabajo futura, para la salud y la educación de la fuerza de trabajo actual y para el cuidado de un número creciente de personas mayores”²¹, tal como puso en evidencia -dramática y globalmente- la pandemia de la COVID-19.

¹⁸ OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores...*, ob.cit.

¹⁹ Podrían referirse como precedentes latinoamericanos, los arts. 88 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 (“El Estado reconocerá el *trabajo del hogar* como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las *amas de casa* tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley”); y 338 de la Constitución Política del Estado de Bolivia de 2009 (“El Estado reconoce el valor económico del *trabajo del hogar* como fuente de riqueza y deberá cuantificarse en las cuentas públicas”).

²⁰ Presentada oficialmente el 4 de julio de 2022 y rechazada plebiscitariamente el 4 de septiembre del mismo año.

²¹ OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores...*, ob.cit., p. 1.

Como *ciegos que, viendo, no ven*²², hemos invisibilizado la manifiesta fragilidad de nuestra especie:

El homo sapiens es una especie que nace “muy inmadura, y ese grado de inmadurez se prolonga durante muchos años, durante la niñez, una etapa única y exclusiva de nuestra especie que permite prolongar el tiempo de aprendizaje y que el cerebro siga creciendo fuera del vientre materno. [...Esa fragilidad individual] se compensa por la fortaleza de la comunidad”²³.

(ii) Muy probablemente seguirá siendo una “importante fuente de empleo en el futuro”²⁴, erigiéndose en una especie de *último reducto humano* frente a la vertiginosa automatización del trabajo²⁵:

“Es probable que la industria de los cuidados a personas [...] siga siendo un bastión humano durante mucho tiempo. De hecho, dado que las personas viven más y tienen menos hijos, el cuidado de los ancianos será probablemente uno de los sectores del mercado de trabajo humano que más deprisa crezcan”²⁶.

“En 2015, había 2100 millones de personas necesitadas de cuidados (1900 millones de niñas y niños menores de 15 años de edad, de los cuales 800 millones eran menores de 6 años, y 200 millones de personas mayores que habían alcanzado o superado la esperanza de vida sana). De aquí a 2030, se prevé que el número de receptores de cuidados ascenderá a 2300 millones, lo que estará impulsado por 100 millones más de personas mayores y por 100 millones más de niñas y niños de edades comprendidas entre los 6 y los 14 años”²⁷.

²² José Saramago, *Ensayo sobre la ceguera*, Santillana, 11ª edición, Madrid, 2002, p. 439.

²³ María Martín Torres, *Homo sapiens es una especie que no ha nacido para estar sola*, La voz de Galicia (nota de prensa firmada por Fina Ulloa), 7 de mayo de 2015. Recuperado de: https://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/ourense/2015/05/07/homo-sapiens-especie-nacido-estar-sola/0003_20150507C2994.htm.

²⁴ OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores...*, ob.cit., p. 1

²⁵ En la actualidad, la fuerza de trabajo (remunerado) de los cuidados en el mundo asciende a 381 millones de trabajadoras (65,3%) y trabajadores (34,7%), lo cual representa el 11,5% del empleo total mundial. *Ibidem*, p. 165. A esta cifra habría que agregarle lo correspondiente al *trabajo de cuidados no remunerados* -que incluye el trabajo doméstico (81,8%), los cuidados a miembros del hogar (13%), y el trabajo voluntario (5,2%)-; el cual representa 16.400 millones de horas por día, esto es, el equivalente al trabajo sin remunerar a tiempo completo -es decir, 40 horas semanales- de 2000 millones de personas. *Ibidem*, p. 43.

²⁶ Yuval Noah Harari, *21 lecciones para el siglo XXI*, Debate, Barcelona, 2018, p. 47.

²⁷ OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores...*, ob.cit., p. 21.

“De aquí a 2030, la OIT estima que la *mejor vía*²⁸ hacia el trabajo de cuidados tiene el potencial de crear 475 millones de empleos en los ámbitos de la educación, la salud y el trabajo social e, indirectamente, en otros sectores como consecuencia del aumento del gasto sectorial. Esto representa 117 millones más de empleos decentes que los que se crearían si persistieran los niveles de cobertura y las condiciones de trabajo actuales de los trabajadores y trabajadoras del cuidado”²⁹.

(iii) Al mismo tiempo, el trabajo de cuidados refleja un modelo económico y social discriminatorio, toda vez que -en términos generales- es infravalorado, en su mayor proporción no remunerado, y prestado básicamente por mujeres (76,2% del trabajo de cuidados no remunerado y 65% de la fuerza de trabajo dedicada a la prestación de cuidados³⁰), pobres, migrantes³¹, rurales, indígenas o afrodescendientes³²⁻³³. A título de ejemplo, de los 14,8 millones de personas que -en 2019- se desempeñaban como trabajadores domésticos en América Latina y El Caribe, el 91,1% eran mujeres³⁴.

Atendiendo al modelo discriminatorio descrito, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)³⁵ promueve “la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras”, incluyendo medidas destinadas a “permitir que las personas con

²⁸ Ampliar la protección laboral y social, promover la profesionalización evitando al mismo tiempo la erosión de las competencias profesionales, asegurar la representación y la negociación colectiva, y evitar estrategias de ahorro de costos en los sectores del cuidado, tanto públicos como privados. *Ibidem*, p. xl.

²⁹ *Ibidem*, p. 2.

³⁰ “La fuerza de trabajo masculina mundial dedicada a la prestación de cuidados representa el 6,6 por ciento del empleo masculino mundial, mientras que el porcentaje equivalente para las mujeres es casi tres veces superior, al situarse en el 19,3 por ciento”. *Ibidem*, p. 8.

³¹ “Más de un tercio (35,3%) de las trabajadoras migrantes en la región [-América Latina y El Caribe-] están ocupadas en el trabajo doméstico remunerado.” OIT, *Acceso de las personas trabajadoras domésticas remuneradas a la seguridad social en Iberoamérica*, ONU Mujeres, OISS y OIT, julio 2022, p. 20. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_861167.pdf.

³² “...el peso del trabajo doméstico remunerado en las mujeres ocupadas afrodescendientes en América Latina y el Caribe es del 17,3%, siendo esta cifra más del doble que la de las mujeres no afrodescendientes (8,5%) ocupadas en este sector.” *Ibidem*, p. 17.

³³ *Ibidem*, pp. 66 y 99.

³⁴ *Ibidem*, pp. 8 y 15.

³⁵ Este Convenio ha merecido 45 ratificaciones, de las cuales 13 corresponden a países iberoamericanos (28,88%): Argentina, Bolivia, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay, y Venezuela. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312301.

responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales” (art. 3.1). A tales fines, deberán desarrollarse o promoverse “servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar” (art. 5.b); y “promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas” (art. 6).

Así visto, el tema trasluce un embarazo global: aunque siempre se ha reconocido la importancia trascendental de los servicios de cuidado para la preservación de la especie, es ahora cuando, más allá de retóricas, el tema ha escalado la agenda pública. La población envejecida, en proporción inédita, exige servicios de cuidado -perennes y de calidad- que desbordan las capacidades familiares y las opciones gubernamentales. Ya no es posible seguir invisibilizando la privatización, infravaloración y discriminación que imperan en este ámbito. Corresponde, entonces, adoptar medidas idóneas para asegurar un *trabajo decente* a los prestadores de servicios de cuidado, independientemente de que sean -o no- remunerados, o de que se verifiquen -o no- en el ámbito de una relación de trabajo.

No deja de sorprender que haya sido apenas en 2013 cuando se adoptó, en la esfera de la 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, una definición de *trabajo* que, deslastrándose del prurito mercantilista según el cual solo se reconoce como tal aquel que se inserta en el mercado de trabajo, abarcase también el *trabajo de cuidados principal y no remunerado*: “Por trabajo se entienden, pues, todas las actividades realizadas por personas con el fin de producir bienes o servicios para el consumo de otros o el autoconsumo”³⁶.

³⁶ OIT, *Informe II. Estadísticas sobre trabajo, empleo y subutilización de la fuerza de trabajo: Informe para la discusión en la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 2 a 11 de octubre de 2013)*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2013, párr. 89,

Reconocido como *trabajo*, no cabe duda alguna que los servicios de cuidados no remunerados deben prestarse en condiciones *decentes*, como postulan la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008, actualizada en 2022) y el ODS 8 (ONU, 2015). Ese es el objetivo que reclama atención global, urgente y sincera.

3. ¿Cómo clasificar al trabajo de cuidados?

Desde la perspectiva que afronta el presente ensayo, la clasificación más relevante que cabe ofrecer del -poliédrico- *trabajo de cuidados* atiende a su carácter *remunerado* o *no remunerado*. La razón quizá sea obvia: este, al no reflejar el *intercambio de trabajo por remuneración*, queda -en la órbita de los ordenamientos jurídicos iberoamericanos- excluido del ámbito de la *relación de trabajo* y, por ende, potencialmente desprotegido³⁷.

En efecto, los ordenamientos jurídicos latinoamericanos, en general, conciben la *relación de trabajo* como el vínculo trabado entre una persona natural, denominada *trabajador*, y otra, natural o jurídica, típicamente calificada como *empleador* o *patrono*, a quien aquélla proporciona su esfuerzo personal, en condiciones de subordinación y/o dependencia, a cambio de una *remuneración*³⁸. Por su parte, las legislaciones de España y Portugal, además

p. 25. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_220537.pdf.

³⁷ “La informalidad es otra faceta de la calidad del empleo de las cuidadoras no remuneradas. Algunas pueden decidir (o verse obligadas) a trabajar en la economía informal o en empleos atípicos como estrategia de último recurso para conciliar la vida laboral y familiar. Tales trabajos tienen muchos lados oscuros, como la exposición a riesgos profesionales no cubiertos por sistemas de protección social como la indemnización por accidentes en el trabajo, pero al menos permite disponer de más flexibilidad en cuanto al número de horas trabajadas y la localización de la actividad.” OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores...*, ob.cit., p. 94. En consideración a lo antes expuesto, la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), dispone el deber de “establecer mecanismos apropiados, o revisar los mecanismos existentes, que permitan asegurar el cumplimiento de la legislación nacional, inclusive, entre otros aspectos, asegurando el reconocimiento y el cumplimiento de las relaciones de trabajo, con objeto de facilitar la transición a la economía formal” (párr. 26).

³⁸ Arts. 22 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (Argentina), 1 del Decreto Supremo 23570 (Bolivia), 3 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (Brasil), 7 del Código del Trabajo (Chile), 22.1 del Código Sustantivo del Trabajo (Colombia), 18 del Código de Trabajo (Costa Rica), 9.a del Código de Trabajo (Cuba), 8 del Código del Trabajo (Ecuador), 17 del Código de Trabajo (El Salvador), 18 del Código de Trabajo (Guatemala), 19 del Código del Trabajo (Honduras), 20 de la Ley Federal del Trabajo (México), 19 del Código del Trabajo (Nicaragua), 62 del Código de Trabajo (Panamá), 18 del Código del Trabajo (Paraguay), 4 de la Ley de Productividad y

del apuntado *carácter personal del servicio, su ejecución bajo la dirección -o autoridad- del empleador, y su naturaleza onerosa*, denotan su realización *por cuenta ajena*³⁹.

En estos términos, la enervación del componente remuneratorio, en el ámbito de servicios de cuidados prestados por motivos familiares, altruistas, religiosos, comunitarios, ideológicos, u otros análogos⁴⁰, desvirtuaría la existencia de una *relación de trabajo*.

Al respecto, algunas pocas y breves precisiones:

(i) El hecho de que el trabajo de cuidados no remunerado quedase fuera de los pórticos de las legislaciones del trabajo, por la razón antes indicada, no supone negar el estatus de *trabajadores* a quienes presten dichos servicios. Habría de considerarlos, en todo caso, *trabajadores fuera del ámbito de una relación de trabajo*; correspondiendo, por tanto, adoptar medidas idóneas para asegurarles un *trabajo decente*⁴¹, esto es, empleo productivo que genere un ingreso justo, protección social, derechos fundamentales (libertad sindical y negociación colectiva, igualdad de oportunidades y de trato, seguridad y salud en el lugar de trabajo, prohibición del trabajo forzoso, y prohibición de trabajo infantil), y diálogo social. Una conclusión análoga arrojaría una mirada desde la perspectiva de los derechos humanos laborales⁴².

Competitividad Laboral (Perú), 2.1 de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral (Puerto Rico), 1 del Código de Trabajo (República Dominicana), y 55 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Venezuela).

³⁹ Arts. 1.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (España) y 11° del Código de Trabajo (Portugal).

⁴⁰ En este sentido, el art. 29 del Código del Trabajo (Paraguay) excluye de su ámbito personal de validez a los trabajos de carácter familiar (“en los que solamente estén ocupadas personas de la familia o por ella aceptadas, bajo la protección de uno de sus miembros, siempre que los que trabajan no sean asalariados”), y a los “servicios amistosos y de buena vecindad” ejecutados ocasionalmente. En términos análogo, el art. 53 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Venezuela) excluye de la presunción de laboralidad a aquellos servicios ejecutados “por razones de orden ético o de interés social” en beneficio de la “sociedad” o de “instituciones sin fines de lucro”.

⁴¹ El “marco de la triple «R» –reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados– y el Programa de Trabajo Decente confluyen para definir «la mejor vía» hacia el trabajo de cuidados decente [...Dicho objetivo] debe apoyarse en medidas transformadoras en cinco ámbitos de política principales: políticas de cuidado, macroeconómicas, de protección social, laborales y migratorias.” OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores...*, ob.cit., p. xliii.

⁴² Ver, por ejemplo, César Arese, *Derechos Humanos Laborales. Teoría y práctica de un nuevo Derecho del Trabajo*, Rubinzal – Culzoni, Santa Fe, 2015.

(ii) En relevante proporción, el trabajo de cuidados no remunerado es prestado por razones de subsistencia, esto es, por personas -generalmente mujeres- que cuidan a miembros de su familia para asegurar que otros integrantes de la misma -mayoritariamente hombres- puedan prestar servicios remunerados que permitan satisfacer las necesidades básicas del grupo familiar. Esta circunstancia pone en evidencia el -ya referido- sesgo de género respecto del prestador arquetípico de servicio de cuidados, el déficit de infraestructura pública de cuidado⁴³, y la excesiva onerosidad de la alternativa privada.

(iii) Entre el *trabajo de cuidados no remunerado* y el *trabajo de cuidados remunerado* se ha trabado un vínculo pernicioso de influencias mutuas:

De un lado, la “cantidad desigual, y a menudo considerable, de trabajo de cuidados no remunerado realizado fundamentalmente por las mujeres y las niñas provenientes de grupos socialmente desfavorecidos limita tanto su disponibilidad para un empleo remunerado como el tipo y la calidad de los empleos a los que pueden acceder [...Esta circunstancia] crea brechas de género en los ahorros y los activos, impone más restricciones al poder de toma de decisiones de las mujeres en el hogar, limita el acceso de estas últimas a la protección social (incluidas las pensiones de vejez) y, en última instancia, limita su goce general de los derechos humanos. Además, el trabajo de cuidados no remunerado reduce la capacidad de las mujeres y de otros proveedores de cuidados no remunerados para ejercer su «voz» en los procesos de toma de decisiones, y limita su acceso a los mecanismos existentes y potenciales de representación y a los procesos de acción colectiva”.

Del otro lado, la “infravaloración del trabajo de cuidados no remunerado conduce asimismo a unos salarios más bajos y a un deterioro de las condiciones de trabajo en los sectores del cuidado, en los que las mujeres están excesivamente representadas. Los propios trabajadores y

⁴³ “A fin de crear un círculo virtuoso de trabajo decente para todos, es imperativo seguir la mejor vía hacia el trabajo de cuidados, basada en la justicia social. Dicha vía se asienta en el reconocimiento de que los Estados Miembros de la OIT deben ser «Estados que cuiden» y de que el mundo del trabajo debe convertirse en un «mundo del trabajo que cuide», en consonancia con las aspiraciones de las personas.” OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores...*, ob.cit., p. 2.

trabajadoras del cuidado tienen necesidades de cuidado que a menudo no se atienden, debido a sus bajos salarios y a sus largas jornadas laborales⁴⁴.

Por último, en lo que atañe específicamente al *trabajo de cuidados remunerado*, cabe destacar que este podrá ejercerse en condiciones de autonomía o por cuenta propia, o en el ámbito de una relación de trabajo, reconocida así por los sujetos involucrados o *encubierta* tras la apariencia de un falso vínculo civil o mercantil⁴⁵.

En términos generales, el eventual encubrimiento de la relación de trabajo devendría enervado con la conjunción de tres mecanismos típicos de los ordenamientos jurídicos laborales: análisis desde la perspectiva de la primacía de la realidad sobre las formas o apariencias⁴⁶, presunción de la existencia de la relación de trabajo a partir de uno o varios indicios⁴⁷, e irrenunciabilidad de los derechos y garantías que el ordenamiento jurídico reconozca al trabajador⁴⁸.

Al margen de las prácticas de encubrimiento de la relación de trabajo y simulación de modalidades civiles o mercantiles de prestación personal de servicios, luce de interés -aunque su análisis detallado desbordaría los límites del presente ensayo- mencionar la dificultad que pudiese entrañar la determinación de la persona que ostenta la condición de *empleador* o *patrono* en el supuesto particular del *trabajo doméstico*, toda vez que el poder de organización, dirección y disciplina suele aparecer compartido entre diversos integrantes de un mismo núcleo familiar. En tal circunstancia, atendiendo a la brújula del principio de primacía de la realidad sobre las formas o apariencias, cabría reconocer el estatus de empleador a cualquiera de las diversas personas

⁴⁴ *Ibíd.*, pp. 10 y 11.

⁴⁵ En este sentido, la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) advierte que la "política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo no debería interferir en las *verdaderas* relaciones civiles y comerciales, velando al mismo tiempo por que las personas vinculadas por una relación de trabajo disfruten de la protección a que tienen derecho" (párr. 8).

⁴⁶ Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198): "la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los *hechos* relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes" (párr. 9).

⁴⁷ *Ibíd.*, párr. 11.b.

⁴⁸ Como consagró el arts. 123 de la Constitución mexicana de Querétaro (1917) y que se asocia al carácter de orden público que revisten las normas que regulan dicho vínculo, atendiendo al asimétrico poder de negociación que exhiben los sujetos de la relación de trabajo.

que efectivamente desplieguen ante el trabajador los aludidos poderes patronales⁴⁹.

En el sentido indicado, el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) dispone que “la expresión *trabajo doméstico* designa el trabajo realizado *en un hogar u hogares o para los mismos*” (art. 1.a). Como se observa, el *hogar* es concebido, en este contexto, como *ámbito espacial* de desenvolvimiento del trabajo⁵⁰ y/o *beneficiario* del mismo, esto es, sujeto del intercambio de trabajo por salario; razón por la cual cabría admitir que la condición de empleador corresponde –pluralmente- a los integrantes del respectivo grupo familiar, independientemente de quién asuma - si fuese el caso- dicha condición o abone los salarios causados.

4. ¿Qué reflexión debería propiciar el trabajo de cuidados?

⁴⁹ La Junta Nacional de Relaciones Laborales (EE.UU.), en ejercicio de la potestad que le atribuye la Sec. 9 [§ 159] (a) de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, definió -en el caso *Browning-Ferris Industries of California*, 2015- como *empleadores conjuntos* a las personas que “comparten o codeterminan aquellas materias que regulan lo esencial de los términos o condiciones de trabajo” (criterio revocado mediante sentencia núm. 16-1028 de 28 de diciembre de 2018, dictada por la Corte de Apelaciones del Circuito del Distrito de Columbia).

En sentido análogo, la jurisprudencia del Uruguay ha acuñado la figura del *empleador complejo* para afrontar “cambios ocurridos en la organización del trabajo, buscando al verdadero empleador o simplemente ampliando la responsabilidad de la empresa que contrata servicios. Por ejemplo, en el caso de los trabajadores de la empresa A que trabajan en el local de dicha empresa, y que son dirigidos por supervisores de la empresa B, para la cual se efectúa el trabajo. La jurisprudencia ha entendido que ambas empresas responden por el todo, dado que contrajeron obligaciones indivisibles en base al artículo 1384 del Código Civil uruguayo. En una reciente sentencia de un Tribunal de Apelaciones del Trabajo [...se condenó] a una empresa distribuidora de combustible a abonar los créditos laborales de un trabajador de la empresa concesionaria, argumentando que la empresa distribuidora, de acuerdo al contrato de concesión, tenía la facultad de controlar la eficiencia del personal del concesionario y solicitar la remoción de los empleados. El Tribunal entendió que la facultad de influir sobre la permanencia o cese importa una expresión de subordinación indirecta” Cristina Mangarelli, “Tendencias del Derecho del Trabajo”, *Gaceta Laboral*, Vol.15, núm. 1, Maracaibo, abril 2009. Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131585972009000100004&lng=es&nrm=iso.

Po último, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) prevé la responsabilidad patronal compartida en materia de salud ocupacional, en el supuesto de empresas que concurren en un mismo centro de trabajo (art. 17).

⁵⁰ Esta *coordenada espacial* como *rasgo denotativo* de una modalidad de trabajo se observa también, por ejemplo, en el *trabajo a domicilio*: “la expresión *trabajo a domicilio* significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza [...] *en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador*”.

*El trabajo no es mercancía*⁵¹ -como proclama la Constitución de la OIT- expresa la idea basal del andamiaje normativo que denominamos Derecho del trabajo⁵². Sin embargo, esta disciplina solo tutela al trabajador que se inserta en un “mercado de trabajo”.

En palabras de Alain Supiot:

“el paradigma del trabajo-mercancía ha llevado a la reducción del perímetro de la justicia social a términos cuantitativos del intercambio salarial – intercambio de tiempo de trabajo subalterno contra garantías de seguridad física y económica–, y a excluir del mismo, por el contrario, estas dos cuestiones cruciales: ¿cómo y por qué trabajar? Dicho de otro modo, a excluir el trabajo en tanto que tal, su contenido y su sentido”⁵³.

Una idónea respuesta a ambas preguntas podría ser ofrecida por la Declaración de Filadelfia de 1944, al consagrar que la OIT asume la obligación solemne de fomentar entre todas las naciones del mundo programas que permitan “emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común” (III.b)⁵⁴.

Ese es precisamente el reto que se impone en la esfera del trabajo de cuidados: centrar la atención, más allá de la lógica del mercado, en su fundamental contribución al bienestar común, su importancia para la preservación de la especie, y su significación como expresión de altos valores - empatía, solidaridad, y compasión- que nos permiten reconocernos como humanos.

A partir de los rasgos resaltados, cabría insistir en desnudar el sesgo discriminatorio que el *trabajo de cuidados* deja traslucir tan pronto se repara en

⁵¹ Este sintagma fue por vez primera consagrado explícitamente en la Sección 6 de la *Clayton Act* de 1914 (EE.UU.), que obró como reforma de la *Sherman Antitrust Act* de 1890 para, entre otros aspectos, advertir que la acción sindical dirigida a pactar tarifas salariales no debía seguir considerándose –como, por ejemplo, lo había estimado la Corte Suprema de Justicia (EE.UU.) en *Loewe v. Lwlor*, 208 US 274, 3 de febrero de 1908- una práctica monopólica contraria al libre comercio.

⁵² Mario Garmendia Arigón, “La evolución de la tutela jurídica del trabajo”, *Provocaciones de Mario Ackerman. Libro en homenaje a un profesor*. Horacio las Heras, Alejandro Sudera y Diego Tosca (coordinadores), Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2017, p. 49.

⁵³ Alain Supiot, *El trabajo no es una mercancía. Contenido y sentido del trabajo en el siglo XXI*, p. 8. Recuperado de: https://pasosalaizquierda.com/wp-content/uploads/2020/04/Supiot_el-trabajo-no-es-una-mercancia_final.pdf.

⁵⁴ *Ibidem*, p. 9.

la desproporcionada participación femenina⁵⁵, la desprotección de quienes prestan tales servicios de modo principal y sin remuneración, y la infravaloración que, en términos, generales, sufren los trabajadores en dicho ámbito. En términos del art. 6 del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), corresponde dejar en claro que la cultura que asigna a las mujeres el rol de *cuidados* en el seno de la familia y a los hombres -como *cabezas de familia*- los deberes de *provisión* de medios que permitan satisfacer las necesidades familiares⁵⁶, resulta incompatible con el principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras.

Para coadyuvar a alcanzar este objetivo, convendría propiciar la organización sindical entre los trabajadores de cuidado, como mecanismo de autotutela, independientemente de que presten servicios en el ámbito -o no- de una relación de trabajo⁵⁷. Como advirtió el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de Naciones Unidas:

“Según el artículo 3 [del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales], leído juntamente con el artículo 8 [ejusdem], se permitiría a los hombres y las mujeres que funden asociaciones profesionales para tender a sus problemas específicos. A este respecto, debería prestarse particular atención a los *trabajadores domésticos*, a las mujeres de las zonas rurales, a las mujeres que trabajan en industrias

⁵⁵ La Comisión Interamericana de Derechos Humanos “ha señalado de forma reiterada que a pesar de la inserción continua de las mujeres en el ámbito laboral, persiste un desequilibrio en la asignación social de responsabilidades familiares; factor que limita sus opciones para incursionar y progresar en el ámbito laboral y obtener empleo de calidad”. CIDH, El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: la ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales, OEA, 2011, párr. 128. Recuperado de: <https://www.cidh.oas.org/pdf%20files/mujeresdesc2011.pdf>.

⁵⁶ Cristina Vega y Encarnación Gutiérrez Rodríguez, “Nuevas aproximaciones a la organización social del cuidado. Debates latinoamericanos. Presentación del Dossier”, *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, núm. 50, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-Sede Académica de Ecuador, Quito, septiembre 2014, pp. 11 y 12.

⁵⁷ “En base a los principios de la libertad sindical, todos los trabajadores – con la sola excepción de los miembros de las fuerzas armadas y la policía – deberían tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas. El criterio para determinar las personas cubiertas por este derecho no se funda por tanto en la existencia de un vínculo laboral con un empleador, que a menudo no existe, por ejemplo en el caso de los trabajadores de la agricultura, los trabajadores autónomos en general o los que desempeñan profesiones liberales, y que, sin embargo, deben disfrutar del derecho de organizarse.” OIT, *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, 6ª edición, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018, p. 71, párr. 387.

predominantemente femeninas y a las *mujeres que trabajan en el hogar, que a menudo se ven privadas de este derecho*⁵⁸.

Una opción más acorde con su trascendencia y el previsible declinar de las fuentes de trabajo como consecuencia de las transiciones globales en lo digital, energético y climático, sería reconocer *carácter productivo* al trabajo de cuidados no remunerado, que equivaldría al 9% del Producto Interno Bruto mundial “si se diera un valor monetario a las horas consagradas a su prestación, sobre la base del salario mínimo por horas”⁵⁹. En palabras del Yuval Harari:

“En la actualidad, miles de millones de progenitores cuidan de sus hijos, los vecinos se ayudan mutuamente y los ciudadanos organizan comunidades, sin que ninguna de estas actividades valiosas se considere un empleo. Quizá sea necesario que accionemos un *interruptor en nuestra mente* y nos demos cuenta de que cuidar de un niño es, sin duda, la tarea más importante y exigente del mundo. Si es así, no habrá escasez de trabajo, aunque los ordenadores y los robots sustituyan a todos los conductores, banqueros y abogados. La pregunta, desde luego, es: ¿quién evaluará y pagará estos empleos acabados de reconocer? Dando por hecho que los bebés de seis meses no pagarán un salario a sus mamás, probablemente el gobierno tenga que encargarse de ello. Dando por hecho, también, que queremos que dichos salarios cubran todas las necesidades básicas de una familia, acabaremos en algo que no diferirá mucho de la renta básica universal”⁶⁰.

El *interruptor mental* al que alude el historiador israelí podría traducirse como conciencia jurídica del imperativo dikelógico de ofrecer -más allá de loas de artificio⁶¹- *trabajo decente* a quienes prestan los trabajos de cuidados no remunerados, sobre todo si se repara en su importancia para la preservación de la especie y en el hecho de que tales trabajadores suelen asumir dicha carga por razones de subsistencia, es decir, para que -visto el déficit del servicio público

⁵⁸ Observación General 16, 2005, párr. 25. Recuperado de: https://conf-dts1.unog.ch/1%20spa/tradutek/derechos_hum_base/cescr/00_1_obs_grales_cte%20dchos%20ec%20soc%20cult.html#GEN16.

⁵⁹ OIT, *El trabajo de cuidados...*, ob.cit., p. 49.

⁶⁰ Yuval Harari, ob.cit., p. 64.

⁶¹ El “valor social [del trabajo de cuidados], ya se exprese en términos monetarios o de reconocimiento, es bajo y, sin embargo, con frecuencia se ensalzan como una poderosa fuente de valores positivos que inspiran la vida humana y la política.” Cristina Vega y Encarnación Gutiérrez Rodríguez, ob.cit., p. 9.

de cuidados y el alto precio de la alternativa privada⁶²- otros miembros del grupo familiar puedan insertarse en el mercado de trabajo.

⁶² Se trata de afrontar el reto de restituir la dimensión social del trabajo de cuidados, mediante la desfamiliarización y desmercantilización del régimen, para afrontarlo desde una perspectiva estatal. Yanina Ceminari y Alicia Stolkiner, *ob.cit.*, p. 40.

Bibliografía

- ARESE, C. (2015). *Derechos Humanos Laborales. Teoría y práctica de un nuevo Derecho del Trabajo*, Rubinzal – Culzoni, Santa Fe.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL) (2021). *Panorama Social de América Latina*, ONU, Santiago.
- GARMENDIA, M. (2017). “La evolución de la tutela jurídica del trabajo”, *Provocaciones de Mario Ackerman. Libro en homenaje a un profesor*. Horacio las Heras, Alejandro Sudera y Diego Tosca (coordinadores), Rubinzal-Culzoni, Santa Fe.
- HARARI, Y. N. (2018). *21 lecciones para el siglo XXI*, Debate, Barcelona.
- OIT (2018). *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, 6ª edición, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OIT (2022). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019, p. 6.
- SARAMAGO, J. (2002). *Ensayo sobre la ceguera*, Santillana, 11ª edición, Madrid.
- VEGA, C. y GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ, E. (2014). “Nuevas aproximaciones a la organización social del cuidado. Debates latinoamericanos. Presentación del Dossier”, *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, núm. 50, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-Sede Académica de Ecuador, Quito, septiembre.

Recursos electrónicos

- CEMINARI, Y. y STOLKINER, A. (2018). *El cuidado social y la organización social del cuidado como categorías claves para el análisis de políticas públicas*, X Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, XXV Jornadas de Investigación, XIV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR, Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Disponible en <https://www.aacademica.org/000-122/142>.

- CEPAL (2007). *X Conferencia Regional sobre la Mujer, El Aporte de las Mujeres a la Igualdad en América Latina y el Caribe*, ONU. Disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2855/1/S3282007_es.pdf.
- COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (2009). *Informe sobre los Derechos de las Mujeres en Chile: La Igualdad en la Familia, el Trabajo y la Política*, OEA/Ser.L/V.II.134, 27 de marzo. Recuperado de: <http://www.cidh.oas.org/countryrep/ChileMujer2009sp/Chilemujer09indice.sp.htm>.
- MANGARELLI, C. (2009). "Tendencias del Derecho del Trabajo", *Gaceta Laboral*, Vol.15, núm. 1, Maracaibo, abril. Disponible en http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131585972009000100004&lng=es&nrm=iso.
- MARTINÓN TORRES, M. (2015). *Homo sapiens es una especie que no ha nacido para estar sola*, La voz de Galicia (nota de prensa firmada por Fina Ulloa), 7 de mayo. Disponible en https://www.lavozdegalicia.es/noticia/ourense/2015/05/07/homo-sapiens-especie-nacido-estar-sola/0003_20150507C2994.htm.
- OIT (2013). *Informe II. Estadísticas sobre trabajo, empleo y subutilización de la fuerza de trabajo: Informe para la discusión en la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 2 a 11 de octubre de 2013)*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_220537.pdf.
- SUPIOT, A. (2020). *El trabajo no es una mercancía. Contenido y sentido del trabajo en el siglo XXI*. Disponible en https://pasosalaizquierda.com/wp-content/uploads/2020/04/Supiot_el-tra_bajo-no-es-una-mercancia_final.pdf.