

El derecho al cuidado y su proyección en el derecho del trabajo. Reflexiones a partir de la Opinión Consultiva N.º 31/25 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos

Carina Benoit Viña¹

I. Introducción

El 7 de agosto de 2025, la Corte Interamericana de Derechos Humanos notificó la Opinión Consultiva N.º 31/25, emitida en respuesta a la solicitud formulada por la República Argentina en enero de 2023. Desde una interpretación pro personae, el Tribunal reconoce al cuidado como un derecho humano autónomo, fundado en los principios de igualdad y no discriminación, universalidad y corresponsabilidad. En este sentido, el derecho al cuidado se configura como un derecho integral que comprende el derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado.

En el ámbito del trabajo, este reconocimiento introduce una renovada perspectiva en el debate sobre la igualdad de género, tanto en el plano jurídico como en el de las políticas públicas. La Opinión Consultiva N.º 31/25 constituye un hito, al reafirmar que los Estados tienen la obligación de adoptar medidas destinadas a mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares y a promover una adecuada conciliación entre la vida laboral y las necesidades de cuidado, consolidando así un enfoque de derechos humanos en la regulación del trabajo (párr. 233).

En el presente trabajo nos proponemos reflexionar sobre la discriminación en el mundo del trabajo. Nuestro objetivo será analizar de qué manera la desigual distribución de las tareas de cuidado (asumidas mayoritariamente por las mujeres) constituye un factor estructural de discriminación laboral, examinando el alcance de las normas internacionales del trabajo vinculadas a la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, en particular los Convenios de la

¹ Dra. en Derecho y Ciencias Sociales por la FDER-UDELAR. Profesora de Derecho y Sociología por el IPA-CFE. Especialista en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social FDER-UDELAR. Maestranda en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Correo de contacto: benoitcarina@gmail.com

Organización Internacional del Trabajo, los instrumentos regionales de Derechos Humanos y los aportes de la reciente Opinión Consultiva N.º 31/25, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la configuración del derecho humano al cuidado.

Se abordarán aspectos prácticos, vinculados a la reciente aprobación de la OC N°31/25, para lo cual, analizaremos la sentencia de la Cámara de Apelaciones en lo Laboral de Santa Fe (Argentina) Sala II “*S. R. J. c/ Ministerio de Educación de la Provincia de Santa Fe s/ amparo*” del 9 de octubre de 2025.

Castro (2024) sostiene “El análisis del derecho desde una mirada de género muestra que género y derecho aparecen inextricablemente articulados en la construcción y reproducción de la estructura de relaciones interpersonales constitutiva de cualquier sociedad. El derecho de cada sociedad recoge, expresa y legitima la estructura social respectiva y el punto de vista que logra imponerse en la comunidad que lo crea, interpreta y aplica, por lo que tiende a consolidar y legitimar el estado de cosas existente. En particular, existe una suerte de interpenetración entre género, tal como es definido por una comunidad cultural, y el derecho de esa comunidad. Así como el derecho contiene género, su carácter autoritativo y su legitimidad social le permiten imponer y reproducir la estructura y trama de relaciones de género dominantes en esa sociedad” (p. 39).

II. Discriminación por razón de género en el mundo del trabajo

En junio de 1958, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio N.º 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación). Se entiende por discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación toda distinción, exclusión o preferencia, fundada en motivos como la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional, el origen social u otras categorías socialmente relevantes, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el acceso, permanencia o desarrollo en el trabajo.

El concepto adoptado no se limita a los supuestos enumerados, sino que comprende también aquellas prácticas o criterios aparentemente neutros que, en la realidad, producen efectos discriminatorios, conforme a lo que determine cada Estado en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, consolidando así una noción amplia y sustantiva de igualdad en el mundo del trabajo.

Cuando los individuos son objeto de discriminación, ven restringida la libertad en el acceso al trabajo, y es por ello que nos encontramos frente a un problema de carácter público. En ese sentido, los Estados deben adoptar una serie de medidas tendientes a superar las barreras en el acceso y permanencia en el empleo.

Sostiene OIT (2003) que la discriminación no solo genera desigualdades, sino que además las reproduce y refuerza. Desde el inicio, limita la libertad de las personas para desarrollar sus capacidades, así como para elegir y concretar sus proyectos profesionales y personales, prescindiendo de la consideración de sus aptitudes. Como consecuencia, se obstaculiza el desarrollo de cualificaciones y competencias, el trabajo pierde su dimensión de realización personal y se profundizan sentimientos de desvalorización, frustración e indefensión.

Afirma Rossi (2025), el derecho a la no discriminación supone la igualdad sustantiva en derechos y libertades en relación con las obligaciones del Estado de respetar, garantizar y adecuar su ordenamiento interno. A lo que se suma como parte de la garantía, en controlar que el derecho a la no discriminación se goce efectivamente en las relaciones de trabajo de cualquier naturaleza (p. 59).

Marta Lamas (2009) señala que el género es un conjunto de creencias y normas que se construyen socialmente a partir de las diferencias sexuales. Esta construcción actúa como un "filtro" cultural para interpretar el mundo y como una "armadura" que limita las decisiones y oportunidades de las personas, dependiendo de si son varones o mujeres. Todas las sociedades definen lo que es propio de cada género, asignando roles y obligaciones sociales basados en estas ideas culturales, junto con una serie de restricciones simbólicas. El sistema de género, como componente de toda sociedad, se ve reflejado en el mundo del trabajo.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (2015) “ha destacado que los estereotipos de género se refieren a una preconcepción de atributos, conductas o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente”.

Nuestro país aprobó en el año 2019 la Ley 19.846, recogiendo obligaciones emergentes del Derecho Internacional de los Derechos Humanos en materia de Igualdad y No Discriminación entre mujeres y varones reconociendo la necesidad de alcanzar la igualdad material, sustantiva y de reconocimiento de los mismos. Esta norma persigue como objetivo el diseño y la implementación de políticas públicas que “modifiquen patrones socioculturales, sistemas de

creencias y roles estereotipados de varones y mujeres que transmiten, reproducen y consolidan prácticas que naturalizan la subordinación de las mujeres en el ámbito público y privado” (art. 7)

Desde sus orígenes, la OIT ha sido clave en la promoción de la igualdad en el mundo del trabajo. En su Constitución de 1919 consagró el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, el cual fue reafirmado y desarrollado con la adopción del Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración en 1951, que reconoció expresamente la necesidad de garantizar la igualdad entre varones y mujeres en materia salarial.

Este principio fue incorporado en instrumentos internacionales y regionales de gran relevancia, como la Directiva del Consejo de las Comunidades Europeas de 1975 y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas de 1979.

El organismo reforzó su compromiso con la adopción, en 1975, de la Declaración de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras con un plan de acción orientado a promover la igualdad de género, subrayando la necesidad de erradicar toda forma de discriminación por razón de sexo.

Culminando este breve análisis, sobre el recorrido realizado por la OIT en esta materia, debemos señalar la adopción del Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado en 1981, donde se consideran los obstáculos que enfrentan quienes asumen tareas de cuidado (mujeres mayoritariamente) en el mercado laboral, reconociendo el impacto negativo de la distribución desigual de las responsabilidades familiares y profundizando una concepción sustantiva de la igualdad en el trabajo.

A nivel regional, debemos señalar el valor crucial de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994), conocida como Convención de Belém do Pará (en adelante, CBDP) en la defensa, promoción y protección de los derechos de todas las mujeres.

Su relevancia es clave en materia de protección efectiva para el goce de los derechos de las mujeres. Es pionera en proponer una mirada integral y se propone como objetivo principal la erradicación de la violencia.

La CBDP codifica una serie de obligaciones para los Estados. Su preámbulo señala que la violencia y la discriminación contra las mujeres se encuentra profundamente arraigada en las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres.

La CBDP fue el primer tratado vinculante en el mundo en reconocer explícitamente que la violencia contra las mujeres constituye una violación sancionable de los Derechos Humanos. Además, estableció un nuevo marco teórico de protección para las mujeres en la región, al definir esta violencia tanto en el ámbito público como en el privado, lo que impone a los Estados la obligación de prevenir, erradicar y sancionar la violencia en ambas esferas. Hoy en día, es el instrumento interamericano con el mayor número de ratificaciones y adhesiones de los países de la región.

Para que las relaciones laborales puedan avanzar en la concreción de la igualdad, resulta esencial que los Estados y los actores del mundo del trabajo establezcan mecanismos que permitan identificar los factores que originan y reproducen las desigualdades laborales.

Es necesario reconocer que las desigualdades continúan afectando de manera particular la vida laboral de las mujeres. La persistencia de la violencia de género, el acoso laboral y sexual, la segregación ocupacional, la brecha salarial constituyen algunas de las vulneraciones cotidianas de derechos en el ámbito del trabajo.

Según datos del Banco Mundial (2020), si bien la tasa de participación laboral es relativamente alta en Uruguay, existe capacidad para mejorarla. Uruguay se encuentra en el medio de la distribución en términos de participación femenina en la fuerza laboral entre los países de LAC (ver Gráfico 34). Sin embargo, las uruguayas (todavía) participan menos que los hombres en el mercado de trabajo, a pesar de tener igual o mejor calificación: solo el 55,8% de las mujeres en edad laboral participaban activamente en el mercado de trabajo en 2018 (ver Gráfico 34). Asimismo, solo el 50,1% de las mujeres en edad laboral (entre 15 y 64 años de edad) están ocupadas, lo cual contrasta con el 67,6% de los hombres. Las mujeres que están o bien ‘no ocupadas’ o que realizan tareas domésticas—y se las considera como no participando en el mercado de trabajo— representan el 17,6%. Las restantes mujeres se distribuyen entre otras actividades: 9,6% son estudiantes y 22,7% están o bien jubiladas, son pensionistas o están inactivas. La brecha en participación es más alta entre aquellas que tienen educación básica (p.60).

Según datos de la misma fuente, tanto mujeres como varones coinciden en señalar que las dificultades asociadas al cuidado de hijos e hijas constituyen la barrera más significativa para la participación laboral. Este dato evidencia que las responsabilidades de cuidado continúan

incidiendo de manera determinante en las trayectorias laborales, afectando con mayor medida a las mujeres y reforzando las desigualdades estructurales en el mercado de trabajo.

III. El derecho al cuidado y su proyección en el derecho del trabajo

El cuidado abarca dimensiones materiales, económicas y afectivas. Incluye tanto la atención directa a otras personas como el abastecimiento de los recursos necesarios para la reproducción de la vida, así como la construcción de vínculos emocionales que otorgan sentido a dichas tareas.

Puede ser remunerado o no remunerado. En la primera categoría ubicamos diversas ocupaciones y sectores, como la educación, la salud (enfermería), servicios de acompañante y el trabajo doméstico realizado a cambio de un salario, entre otros. El segundo es aquel que se desarrolla principalmente en el ámbito familiar y que, en la práctica, es asumido mayoritariamente por las mujeres sin recibir remuneración económica. Por esta razón resulta fundamental garantizar que las personas con responsabilidades familiares tengan derecho a acceder a un empleo en condiciones de igualdad, sin discriminación y sin que se generen conflictos entre sus responsabilidades familiares y laborales.

La OC N°31/25 dispone que los Estados tienen la obligación de garantizar tiempo, espacios y condiciones dignas para quienes cuidan y para quienes son cuidados, además de promover la corresponsabilidad entre el Estado, la comunidad y las familias.

Según fuentes gubernamentales (MIDES) de los datos Encuesta de uso del tiempo y trabajo no remunerado del año 2022, se evidencia que las mujeres tienen una carga de trabajo no remunerado que casi duplica las horas dedicadas por los varones siendo 34,4 horas y 20,6 horas respectivamente (...) el 61.4% de la carga total de trabajo de las mujeres es trabajo no remunerado, mientras que entre los varones éste ocupa el 35.9% de su tiempo de trabajo. Si bien los varones trabajan remuneradamente más horas que las mujeres, al incorporar las horas de trabajo no remunerado, las mujeres tienen una carga global de trabajo semanal mayor.

Esta concepción integral del cuidado ha sido incorporada de forma paulatina en los marcos normativos internacionales y nacionales (a nivel doméstico es de destacar la Ley N° 19.353 del año 2015, por la cual se creó el Sistema Nacional Integrado de Cuidados). En el plano internacional, la OC N.º 31/25 constituye un antecedente pionero, cuya aprobación dio lugar a un

amplio proceso de debate y será fuente clave en futuras transformaciones normativas y desarrollo de políticas públicas.

López (2025) sostiene, la OIT ha reconocido la cuestión a través de varios Convenios Internacionales de Trabajo, a saber: el CIT 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) aplicable a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo y respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. Dicha norma tiene presente que el Convenio n.º 111 (1958) sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, no hace referencia expresa a este motivo como factor de discriminación. (p. 74).

En los primeros abordajes sobre el trabajo no remunerado, las tareas de cuidado eran entendidas como parte del trabajo doméstico, ya que el propósito central consistía en hacer visibles las múltiples actividades que las mujeres realizaban en el ámbito del hogar sin recibir reconocimiento social ni compensación económica. Con el paso del tiempo, la introducción de la perspectiva de género en el pensamiento político, social y jurídico permitió identificar al cuidado como una categoría autónoma. En este proceso han sido fundamentales los aportes realizados por los feminismos desde distintas disciplinas del conocimiento.

Señala Addati (2022) conseguir un mayor equilibrio en el reparto del trabajo remunerado y de las responsabilidades familiares en el hogar y entre las familias y el Estado constituye un pilar de la agenda de la OIT centrada las personas, que se basa en las normas internacionales del trabajo y en el compromiso de los mandantes de la OIT (gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores) con la Declaración de la OIT para el Futuro del Trabajo y el Llamamiento mundial a la acción de la OIT (...) que sea inclusiva, sostenible y resiliente. La “inversión a gran escala en la economía del cuidado” es también una medida transformadora esencial expuesta por el Secretario General de las Naciones Unidas en el documento Nuestra Agenda Común para acelerar la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030 (p.46)

Las normas vigentes expresan un cambio en la manera de entender las responsabilidades familiares y laborales: se transita desde un modelo sustentado en la división sexual² del trabajo

² La división sexual del trabajo es entendida como la diferenciación que establece un grupo social y cultural sobre las actividades que deben realizar las mujeres y varones

hacia otro que impulsa la corresponsabilidad entre varones y mujeres, así como entre las familias, el Estado y la comunidad. Sin embargo, la implementación de este marco normativo enfrenta importantes desafíos, dado que los estereotipos de género continúan condicionando la distribución efectiva de las tareas de cuidado y las trayectorias laborales de las mujeres.

Batthyány (2023) afirma, en los últimos cuarenta años, los estudios de género han mostrado cómo las tareas que ocurren en el hogar son imprescindibles para el funcionamiento del sistema económico y el bienestar social. Los primeros trabajos al respecto ponían el énfasis en mostrar las similitudes que presentaba el trabajo doméstico con las actividades que se realizaban en el ámbito público y cómo el capital se beneficiaba no sólo del trabajo productivo remunerado de los varones, sino también del trabajo no remunerado de las mujeres en sus hogares. Estos análisis ponían el foco en la posición de la mujer en relación al sistema económico, pero no con respecto a los varones. Más adelante, se incorporó a los varones proletarios como sujetos que obtienen ganancias del aporte de las mujeres, dando cuenta de la existencia del “patriarcado” como sistema de opresión de varones sobre mujeres y diferente al capitalismo (De Miguel 2005; Hartman 1979) (pp. 8-9).

Las garantías para alcanzar una efectiva igualdad de género y la no discriminación, requiere la adopción de un enfoque integral y articulado. Para ello deberán garantizarse la eliminación de los obstáculos que dificultan la incorporación, permanencia y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral, así como la garantía de un acceso efectivo a servicios de cuidado infantil y de cuidados de larga duración que sean de calidad y económicamente accesibles.

IV. Opinión Consultiva N°31/25 Corte Interamericana de Derechos Humanos

La Corte advierte que los patrones socioculturales y los estereotipos de género han generado que el trabajo de cuidado no remunerado recaiga de forma desproporcionada sobre las mujeres, quienes lo asumen en una proporción tres veces mayor que los hombres. Esta situación configura una forma de discriminación estructural que incide negativamente en el ejercicio de derechos fundamentales, tales como el derecho al trabajo, a la seguridad social y a la educación. Asimismo, se invisibiliza el valor económico que el trabajo de cuidado aporta al Producto Interno Bruto de los Estados y se profundiza la vulnerabilidad de determinados colectivos, entre ellos las mujeres migrantes, las jefas de hogar y las mujeres con discapacidad (párrs. 142–149).

El derecho al cuidado se estructura a partir de tres dimensiones estrechamente vinculadas entre sí: el derecho a cuidar, el derecho a recibir cuidados y el derecho al autocuidado. Estas dimensiones resultan esenciales para asegurar el bienestar integral de las personas y el pleno ejercicio de su autonomía. En este marco, el cuidado deja de concebirse como una cuestión privada o restringida al ámbito doméstico, para ser entendido como una responsabilidad social compartida que involucra a las familias, al Estado y a la sociedad en su conjunto.

Este derecho se apoya en el principio de solidaridad, lo que impone a los Estados el deber de reconocer su relevancia jurídica y de promover la participación y corresponsabilidad de los distintos actores sociales (personas, familias, comunidades, organizaciones de la sociedad civil, empresas y el propio Estado) tanto en la provisión de cuidados como en el apoyo a quienes los realizan (párr. 120).

El principio de corresponsabilidad en las tareas de cuidado exige una distribución justa y equitativa de dichas cargas dentro del ámbito familiar, sustentada en la igualdad y la solidaridad. Este enfoque busca desarticular los estereotipos de género que, históricamente, han atribuido a las mujeres la responsabilidad principal del cuidado, ya sea en su modalidad remunerada o no remunerada, reproduciendo así desigualdades de carácter estructural (párr. 121).

En consecuencia, los Estados tienen la obligación de adoptar, de manera progresiva, políticas públicas destinadas a transformar estos estereotipos y patrones socioculturales que sostienen la desigual distribución del cuidado (párrs. 142–149).

Por último, la Opinión Consultiva N.º 31/25 dedica un apartado específico a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, entendidas como aquellas que, además de asumir tareas de cuidado derivadas de la corresponsabilidad social y familiar, participan en el mercado laboral, ya sea en empleos formales o informales. “La Corte estima que los Estados deben implementar medidas para mejorar las condiciones de los trabajadores con responsabilidades familiares y promover una conciliación adecuada entre su vida laboral las necesidades de cuidado” (parr. 233)

En este contexto, los Estados deben garantizar que estas personas puedan ejercer sus derechos laborales en condiciones de igualdad y sin discriminación, mediante la adopción de medidas que faciliten la conciliación entre la vida laboral y las necesidades de cuidado, eliminando los obstáculos que dificultan el acceso, la permanencia o el desarrollo en el empleo. Asimismo, se

establece la obligación de asegurar condiciones adecuadas para el ejercicio efectivo del derecho a la lactancia materna durante el período correspondiente (párrs. 232–240).

V. *Sentencia de la Cámara de Apelaciones en lo Laboral de Santa Fe (Argentina), Sala II, “S. R. J. c/ Ministerio de Educación de la Provincia de Santa Fe s/ amparo” del 9 de octubre de 2025.*

Para finalizar nuestro análisis, nos proponemos explorar la Sentencia de Amparo “S. R. J. c/ Ministerio de Educación de la Provincia de Santa Fe” de la Cámara de Apelaciones II en lo Laboral de la provincia de Santa Fe-Argentina del día 9 de octubre de 2025. Estamos frente a una sentencia de gran valor jurídico y académico. Un fallo que pone en el centro del debate la importancia de que los Estados asuman las responsabilidades internacionales en materia de protección de los Derechos Humanos y aplica para su resolución la reciente Opinión Consultiva N°31/25.

La sentencia ratifica una acción de amparo a favor de una docente de la provincia, obligando al Estado Santafecino a adecuar las condiciones de trabajo. El tribunal funda su decisión en el derecho fundamental al cuidado, permitiendo que la trabajadora concilie sus responsabilidades laborales con la asistencia vital que requieren sus hijos.

Sostiene Herrera (2019), he aquí una primera consideración que nos parece sustancial: no se trata de proteger a una persona (mujer y/o niñx) en pos o a costa de vulnerar derechos de otrxs (mujer y/o ninx); sino de inclinarse siempre por aquellas posturas que tienen en cuenta la satisfacción de ambas categorías que integran o se incluyen dentro de una noción clave desde el enfoque de derechos humanos como es la “vulnerabilidad” (p. 93/94).

La actora es una docente de 49 años con una situación de vulnerabilidad interseccional³. Es madre de dos hijos con discapacidad, una joven de 19 años con Síndrome de Asperger y un niño de 9 años con Síndrome de Down, Enfermedad de Hirschsprung y Enfermedad de Lennox-Gastaut, con patologías severas (traqueostomizado, dependiente de asistencia respiratoria y alimentación

³ Un análisis interseccional permite develar que la desigualdad de género esta atravesada además por otros ejes como la etnia, la orientación sexual, la clase social, la edad que relacionadas entre sí generan formas concretas de desigualdad y discriminación.

nasogástrica permanente). La actora planteó que la carga horaria y los traslados escolares le impedían cumplir con su rol de cuidadora, lo que derivó en un agravamiento de su salud mental.

La docente interpone una acción de amparo con el objetivo de que se le garantice un reacomodamiento razonable de sus condiciones de trabajo “el objeto pretensional del amparo que era reconocer el derecho a continuar desempeñando tareas diferentes, permitiéndole conciliar su vida laboral con las responsabilidades familiares de cuidado que afronta”

“La necesidad de cuidado de los niños implica no solo la dificultad de conciliar la vida familiar y laboral sino también la de organizar la corresponsabilidad entre las personas proveedoras de cuidado” (Sumario, Punto II)

El Ministerio de Educación de la Provincia de Santa Fe, consideró el reclamo como una cuestión técnica administrativa de la Junta Médica, argumentando que la docente debía utilizar el régimen ordinario de licencias y que otorgarle condiciones especiales sería un "privilegio". Sostiene el Tribunal “es de una total falta de humanidad sostener que en virtud del estado de salud de sus hijos con discapacidad y de la necesidad de proveerles cuidados adecuados se acuse a la amparista de tener un privilegio” (Sumario, Punto VI).

La Sala II de la Cámara de Apelaciones en lo Laboral resolvió rechazar el recurso del Ministerio de Educación y confirmar que el Estado debe adecuar las condiciones laborales de la docente. El tribunal concluyó que el Estado no puede refugiarse en tecnicismos administrativos para ignorar su obligación de respetar y promover los Derechos Fundamentales de sus trabajadores/as en situaciones de extrema necesidad.

Los jueces critican la postura rígida del Ministerio de Educación, señalando que aplicar reglamentos ordinarios a situaciones de extrema vulnerabilidad resulta inhumano y discriminatorio. El fallo se articula desde una perspectiva de género e interseccional para evitar la revictimización de la madre y garantizar el interés superior de hijos de la actora.

Uno de los aspectos más significativos del fallo, se encuentra en la fundamentación del Tribunal, que desplaza en su análisis los problemas de salud de la actora y coloca en el centro el derecho al cuidado y a recibir cuidados.

Sostiene Coppoletta que la actora sustentó su reclamo en la tutela de su derecho fundamental a la salud, particularmente en lo relativo a su salud mental, conforme la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Si bien este enfoque resulta jurídicamente válido y suficiente para resolver la controversia, su utilización ha implicado que la actora deba

exponer aspectos íntimos de su salud, incorporándolos al debate judicial. Ello conlleva un riesgo de revictimización que debe ser evitado en la medida de lo posible, de acuerdo con las Reglas de Brasilia, especialmente en lo referido a la victimización secundaria. En consecuencia, aun cuando dicha exposición ya se haya producido en el trámite de la causa, corresponde limitar su reiteración y evitar que la decisión judicial profundice innecesariamente en ese aspecto cuando la litis puede resolverse a partir de otros fundamentos que aseguren igual nivel de protección.

El Magistrado entendió el caso bajo el supuesto de injusticia hermenéutica. La actora litigó desde el impacto que la situación genera en su salud, pero no desde su interés sustancial, que es la necesidad de conciliar su vida laboral con las tareas de cuidado de su hijo con discapacidad y de sí misma en condiciones de igualdad.

Esta forma de plantear el conflicto no responde a una elección libre, sino a las limitaciones propias de su situación de vulnerabilidad, que le impiden reconocer y expresar plenamente los derechos comprometidos. Así, una dimensión central de su experiencia queda invisibilizada por déficits estructurales en los marcos interpretativos disponibles, lo que obliga al tribunal a reconstruir el conflicto desde una perspectiva más amplia y respetuosa de su dignidad “el Derecho al cuidado son ambos Derechos Fundamentales, pero este último me permite evitar continuar revictimizando a la actora.”

El tribunal, a través del voto del Dr. Coppoletta, estructuró su decisión sobre los siguientes ejes:

- **Derecho Autónomo al Cuidado:** Se reconoce el cuidado como un derecho humano que incluye el derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado. Es una necesidad humana universal indispensable para una vida digna.
- **Corresponsabilidad y Conciliación:** El cuidado no es solo una carga familiar, sino una responsabilidad compartida con la sociedad y el Estado, especialmente cuando este actúa como empleador. Se afirma en la sentencia “la necesidad de cuidado de los niños implica no solo la dificultad de conciliar la vida familiar y laboral sino también la de organizar la corresponsabilidad entre las personas proveedoras de cuidado”.

La OC N°31/25, dispone que el derecho al cuidado “se rige por los principios de corresponsabilidad social y familiar, en tanto los cuidados recaen en la persona, la familia, la comunidad, la sociedad civil, las empresas y el Estado; por el principio de solidaridad, en tanto reconoce la necesidad de apoyo entre los distintos miembros y actores de la

sociedad; y por el principio de igualdad y no discriminación, en tanto implica un mandato de evitar la desigualdad en la realización y recepción de las labores de cuidado, particularmente entre hombres y mujeres” (Párr. 132)

- **Perspectiva de Género e Interseccionalidad:** El fallo reconoce que las tareas de cuidado recaen desproporcionadamente en las mujeres debido a estereotipos sociales. La vulnerabilidad de la actora se potencia al ser mujer, madre, cuidadora y trabajadora.

Sostiene el Magistrado “Finalmente, los conceptos de conciliación del tiempo y de corresponsabilidad en las tareas no solo son importantes en función del Derecho Fundamental al cuidado sino también en relación a los derechos laborales de la actora. Pues ante la necesidad de cuidar, si la Sra. R. S. no logra conciliar el tiempo y posibilitar la corresponsabilidad, entonces la única opción que tiene es dejar de trabajar, cosa que no puede porque las tareas de cuidado implican gastos que son cubiertos por el salario. Esto expone su vulnerabilidad”.

VI. Reflexiones finales

Realizar tareas de cuidado, transforma la vida de quienes asumen directamente dichas responsabilidades en tanto organiza sus tiempos. La Corte sostiene que “como punto de partida, que los seres humanos dependen, en distintos momentos de su ciclo vital, de recibir o brindar cuidados. Esta dependencia recíproca de cuidado constituye una expresión directa del respeto a la dignidad humana. El cuidado, en este sentido, se configura como el conjunto de acciones necesarias para preservar el bienestar humano, incluida la asistencia a quienes se encuentren en una situación de dependencia o requieran apoyo, de manera temporal o permanente” (párr. 43).

Afirma Batthyány (2023), discutir y transformar el actual paradigma de cuidado y conformar sistemas integrales de cuidado implica repensar el modelo de organización social que queremos a futuro. Supone comprender que el cuidado constituye un eje estructurante y transversal de la desigualdad social y, por ello, debe considerarse una dimensión central de la idea misma de igualdad y democracia (p.15)

Resulta fundamental recordar el preámbulo del Convenio N° 156 “Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de

los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general”.

La OC N°31/25 pone de manifiesto la relación entre el derecho al cuidado y el principio de igualdad y no discriminación. Nuestras sociedades continúan asignando mayoritariamente a mujeres y niñas, mediante estereotipos de género, las tareas de cuidado.

Es urgente avanzar en cambios normativos que permitan hacer efectivo el goce del derecho al cuidado, tanto de quienes cuidan como de quienes recibe cuidados y el auto cuidado. Recorrido que debe estar acompañado de políticas públicas, orientadas a generar profundos cambios de las pautas culturales, superando la asignación de dichas tareas según estereotipos de género.

Políticas públicas tendientes a la corresponsabilidad y la participación masculina en el ámbito del cuidado, pues contribuirían a desarmar los estereotipos de género que históricamente asocian a las mujeres con el ámbito doméstico y a los varones con la esfera productiva. Implementar de manera universal el sistema de cuidados, generando espacios para la primera infancia que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar de las y los trabajadoras/es.

La sentencia analizada pone en el centro la necesidad de adoptar acciones positivas que logren un equilibrio de las situaciones desiguales que enfrentan las mujeres trabajadoras.

En palabras de Ballester (2006) La igualdad sustantiva legitima aquellas disposiciones de Derecho desigual que, tomando directamente en cuenta estos factores, tratan de forma distinta con el fin de tratar de forma igual. A la luz del principio de igualdad sustantiva 15, por tanto, es legítimo tomar en consideración los factores de diferencia o desventaja —que, según el principio de igualdad en sentido formal, estaría prohibido tomar en cuenta— a fin de otorgar un trato preferencial, cuya justificación se encuentra en la realización del objetivo de la igualdad. Lo que pasa necesariamente por la eliminación de todo obstáculo que se refiere específicamente al factor de diferencia o desventaja en cuestión y que impide la realización del objetivo (p.73).

Bibliografía consultada⁴

⁴ Dado que reducir los nombres propios a una inicial presupone una inexistente neutralidad de género, aquí se escriben los nombres de las autoras y los autores.

- Addati, Laura., Cattaneo, Umberto., & Pozzan, Emanuela. (2022). *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. Consultado en <https://doi.org/10.54394/PIHL1206>
- Ballestrero, María. (2006). *Igualdad y acciones positivas. Problemas y argumentos de una discusión infinita*. **Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho**, (29), 59–76. Consultado en <https://www.cervantesvirtual.com/research/igualdad-y-acciones-positivas-problemas-y-argumentos-de-una-discusin-infinita-0/0214a92a-82b2-11df-acc7-002185ce6064.pdf>
- Banco Mundial. (2020). *Jugar un partido desigual: Diagnóstico de género en Uruguay* (Informe). Banco Mundial. Consultado en <https://documents1.worldbank.org/curated/en/305771601535010024/pdf/Jugar-un-Partido-Desigual-Diagn%C3%B3stico-de-G%C3%A9nero-en-Uruguay.pdf>
- Batthyány, Karina (2023) en Infante-Promoción Integral de la Mujer y la Infancia. *Mulier Sapiens* 16: La mujer reproducción: *Los cuidados en el centro*. Cochabamba, Bolivia: CLACSO. Consultado en <https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2023/12/Mulier-Sapiens-16 - LaMujerReproduccion.pdf>
- Castro, Alicia. (2024). *Enseñar el Derecho desde una perspectiva de género. Aportes para la materia optativa Género y Derecho*. FCU.
- Herrera, Marisa (2019) en *Miradas Feministas sobre los derechos*. Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires. Jusbaire
- Lamas, Martha. (2007). Ponencia presentada en el V Campus Euroamericano de Cooperación Cultural: Cooperación y diálogo intercultural. *OEI, Interarts, AECI, Municipio de Almada, Cultideias, Ministerio de Cultura de España*. Consultado en http://www.oei.es/euroamericano/ponencias_derechos_genero.php
- López López, Adriana (2025) en Barretto, Hugo. (Coord) *Diccionario del futuro derecho del trabajo*. FCU
- Ministerio de Desarrollo Social. (2023, 28 de marzo). *Presentación Encuesta del uso del tiempo y trabajo no remunerado*. Consultado en <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/politicas-y-gestion/presentacion-encuesta-del-uso-del-tiempo-trabajo-remunerado>

Organización Internacional del Trabajo (2003), *La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Informe del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, Informe I (B), OIT, Ginebra

Organización Internacional del Trabajo. (2025). Informe final: 15ª sesión CEART. Ginebra. Consultado en <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/Informe%20final%20-%2015%C2%AA%20sesi%C3%B3n%20CEART.pdf>

Rossi, Rosina (2025). *Tutela Judicial Efectiva en materia laboral. Estudios sobre discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo*. FCU