



► Ficha informativa

Octubre de 2024

Priorizar la recompensa y la representación para los trabajadores domésticos en la economía del cuidado

► El trabajo del cuidado es uno de los sectores de más rápido crecimiento en todo el mundo

Sin embargo, muchas de las personas ocupadas en este sector están insuficientemente protegidas por la legislación laboral y de seguridad social, y son excluidas del diálogo social. Las más expuestas son los trabajadores migrantes y los trabajadores domésticos. Prepararse para atender las necesidades futuras en materia de cuidados exige una modificación drástica de las políticas, intensificando las protecciones en el sector, desarrollando infraestructuras pertinentes y creando sistemas de cuidados integrales que ofrezcan servicios de cuidado fiables y de buena calidad para todos. Por ello, el Marco de las 5 R definido por la OIT para promover el trabajo decente en la economía del cuidado (**reconocer**, **reducir** y **redistribuir** el trabajo de cuidados no remunerado, y **recompensar** y **representar** a los trabajadores que prestan cuidados remunerados) fue recogido en la *Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado* adoptada recientemente por la OIT. A las primeras 3 R, ampliamente reconocidas en el contexto de las Naciones Unidas, se han añadido la **recompensa** y la **representación**, que focalizan la atención en los cuidados remunerados y los avances en materia de igualdad de género y de realización del trabajo decente.

La demanda de cuidados remunerados está aumentando en todo el mundo, y son cada vez más los países que afrontan una crisis de los cuidados como consecuencia de las necesidades insatisfechas y del envejecimiento de la población.

Cada persona puede ser receptora y proveedora de cuidados a lo largo de su vida. Los cuidados, remunerados o no, son esenciales para el funcionamiento y la

sostenibilidad de nuestras familias, comunidades, empresas, economías y sociedades. Sin embargo, en las últimas décadas se ha ensanchado la brecha entre la demanda, por una parte, y la oferta y el acceso a los cuidados, por la otra. El aumento del número de personas que necesitan cuidados es incesante, y se mantendrá debido en parte a la elevación de la esperanza de vida. Al mismo tiempo, está disminuyendo el volumen de trabajo *no remunerado* a disposición de los hogares, como resultado del menor tamaño de las familias, de la incorporación creciente de las mujeres al mercado de trabajo y de la lentitud con que los hombres están asumiendo responsabilidades en la prestación de estos

cuidados ¹. La crisis del cuidado es una amenaza real, pues se prevé que en 2030 el número de receptores de estos servicios ascenderá a 2 300 millones ², y que habrá una escasez considerable de trabajadores que atiendan las necesidades de cuidados tanto en las economías desarrolladas como en desarrollo.

Los trabajadores domésticos son esenciales en la economía del cuidado, al prestar servicios directos e indirectos en los hogares.

A nivel mundial, el personal doméstico representa al menos el 25 por ciento del total de trabajadores del cuidado (cabe señalar que esta estimación comprende solo a los mayores de 15 años contratados directamente por los hogares, y que muchos otros cuidadores familiares son niños o personas contratadas por intermedio de proveedores de servicios) ³. La proporción de trabajadores domésticos en el sector del cuidado está determinada por diversos factores económicos y demográficos, y es particularmente alta en los países donde los cuidados formales están insuficientemente desarrollados, es decir, la mayoría de los países en todo el mundo ⁴. Esto significa que **allí donde la necesidad de invertir recursos en sistemas de prestación de cuidados es máxima, toda intervención que se focalice en mejorar las condiciones de trabajo del personal, con inclusión de los trabajadores domésticos, y en crear un entorno favorable para los proveedores de servicios de cuidado tendrá probablemente un impacto demostrable en la aceleración de las mejoras en el sector en su conjunto.**

Pese a que la migración laboral puede contribuir de manera decisiva a colmar la escasez de

mano de obra, muchos empleos en el sector del cuidado, especialmente en el trabajo doméstico, no suelen ofrecer una recompensa adecuada.

En muchos de los países cuya población está envejecida o envejeciendo y que tienen déficits de fuerza de trabajo se observa una dependencia estructural con respecto a los trabajadores domésticos migrantes que prestan servicios de cuidado. Esta dependencia se explica en gran medida por la infravaloración y la mala remuneración del trabajo doméstico, poco atractivo para los trabajadores nacionales; se habla entonces de la falta de *recompensa*. La remuneración media de los trabajadores domésticos corresponde al 56 por ciento del salario medio de los demás trabajadores, proporción que es incluso inferior en el caso de las mujeres y de los trabajadores domésticos informales. En muchos países, los trabajadores domésticos, y sobre todo los migrantes, siguen excluidos de la protección laboral y social por diversos motivos que pueden traslaparse, como el género, la situación migratoria o el nivel de escolaridad. Del total mundial estimado de 75,6 millones de trabajadores domésticos ⁵, la mayoría son mujeres y migrantes o miembros de comunidades raciales y étnicas minoritarias. Un reto fundamental es asegurar que las políticas sobre migración laboral y trabajo doméstico sean coherentes y estén basadas en derechos y datos fácticos, de manera que respondan eficazmente a la demanda actual y futura de servicios de cuidado. Una gobernanza deficiente, la insuficiencia de los esfuerzos por formalizar el trabajo doméstico y la restricción de los procedimientos migratorios exponen a los trabajadores migrantes a la explotación, como lo demuestra el hecho de que tienen tres veces más probabilidades de ser sometidos a trabajo forzoso ⁶. Con frecuencia, los trabajadores domésticos migrantes son captados y empleados en el marco de

¹ OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 2019.

² *Ibíd.*

³ OIT, *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, 2021 (existe un resumen ejecutivo de diez páginas titulado *Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente*).

⁴ OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 2019.

⁵ OIT, *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, 2021 (existe un resumen ejecutivo de diez páginas titulado *Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente*).

⁶ OIT, *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage, 2022* (existe un resumen ejecutivo de 11 páginas, titulado *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna. Trabajo forzoso y matrimonio forzoso*).

sistemas que no tienen capacidad para proteger sus derechos humanos y laborales fundamentales y no están preparados para atender las necesidades actuales de la comunidad, y mucho menos las futuras.

En muchos países, el nivel de protección y representación de los trabajadores domésticos es inadecuado.

Aun cuando los trabajadores domésticos están cada vez más protegidos por la legislación laboral y de seguridad social, en muchos países, especialmente de Asia y los Estados Árabes, siguen siendo excluidos o se benefician solo de una cobertura discriminatoria⁷. Dicha exclusión se origina en la falta de reconocimiento del trabajo doméstico como actividad laboral, y de los trabajadores domésticos como prestadores de cuidados con arreglo a las políticas en la materia. Uno de los principales factores de exclusión es la falta de acceso a la libertad sindical, y concretamente a la *representación* por un sindicato.

Es ampliamente reconocido que la voz y la representación son cruciales para impulsar un empoderamiento social, legal y económico equitativo, particularmente para las mujeres. En el Marco de las 5 R, la *representación* supone que las mujeres participen de forma plena y efectiva y tengan iguales oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios de la vida política, económica y pública. Lograrlo exige no solo que las mujeres estén representadas en los niveles de dirección, sino también que se reconozca y atienda la voz de las trabajadoras mediante una representación sindical efectiva. Para los trabajadores de los cuidados, en su mayoría mujeres, esto implica que deben asegurar su representación por los sindicatos en el diálogo social. Es por medio de sus organizaciones sindicales que los trabajadores de los cuidados pueden incidir en las políticas que los afectan, y defender y ejercer sus derechos humanos y laborales, así como los derechos de las mujeres. Análogamente, para los empleadores de trabajadores domésticos, entre los que se incluyen los hogares y los proveedores de servicios de cuidados, la representación es importante a fin de asegurar que sus necesidades, dificultades y perspectivas sean tomadas en consideración cuando se formulan las

políticas aplicables al sector del cuidado y que dispongan de una fuerza de trabajo más sana y productiva.

Hasta ahora, sin embargo, la voz de los trabajadores de los cuidados, y particularmente de los trabajadores domésticos y sus empleadores, no es escuchada. La legislación restrictiva de algunos países limita el derecho de los trabajadores domésticos a disfrutar de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. También subsiste la ausencia de consultas con las organizaciones de trabajadores domésticos y de empleadores de los trabajadores domésticos, cuando estas existen, es decir, existe un déficit de *representación*. La celebración de consultas con las organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos en los procesos decisorios es esencial para potenciar el empoderamiento social, legal y económico, particularmente de las mujeres, y fortalecer la economía del cuidado. La mejora de la representación también redundará en soluciones más equitativas y sostenibles ante la creciente demanda de servicios de cuidado.

Para alcanzar las metas de igualdad de género a nivel mundial no basta con reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado: además, es esencial hacer avanzar la recompensa y la representación.

Hace falta transformar la forma en que las sociedades atienden las necesidades de servicios de cuidado en los hogares y en el mercado de trabajo. Cada día se dedican 16 000 millones de horas al trabajo de cuidados no remunerado, y el 75 por ciento de este trabajo es efectuado por mujeres y niñas⁸. La prestación de cuidados no remunerada puede explicar, en parte, la diferencia de 25 por ciento en la tasa de actividad que existe entre los hombres y las mujeres a nivel mundial. La reducción de la carga de trabajo de cuidados no remunerado mediante la redistribución tendrá un impacto positivo para que las mujeres se incorporen, se mantengan y progresen en el

⁷ OIT, *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of ILO Convention No. 189*, 2021 (existe un resumen ejecutivo de diez páginas titulado *Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente*).

⁸ OIT, *El trabajo decente y la economía del cuidado*, ILC.112/VI, 2024.

mercado de trabajo ⁹. Pero ocuparse del reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo de cuidados no remunerado es solo una parte de la solución. La realidad en la mayoría de los países es que las necesidades de cuidados no atendidas se están «redistribuyendo» entre los trabajadores domésticos asalariados. Si bien esta redistribución puede ayudar a equilibrar la tasa de actividad de la fuerza de trabajo, plantea el riesgo de que la desigualdad se perpetúe si los empleos domésticos siguen siendo mal pagados e informales.

Los derechos humanos y laborales de las mujeres nunca se han respetado cuando estas no tienen su propia voz y representación. Este principio se aplica también a los trabajadores domésticos. Más aún, si no se remedian problemas tales como los bajos salarios, el acceso restringido al mercado de trabajo y la falta de representación de los trabajadores domésticos, no se podrán lograr plenamente los objetivos más amplios de la igualdad de género. Es paradójico que la inversión en servicios de cuidado se promueva con el fin de remediar las desigualdades de género en el mercado de trabajo y que al mismo tiempo se sigan ignorando estas desigualdades en los sectores del cuidado y del trabajo doméstico donde predomina la fuerza de trabajo femenina. **Para lograr la igualdad de género y reducir la brecha salarial de género es esencial que los trabajadores domésticos participen en los diálogos sobre el desarrollo mediante la *representación*, y que reciban una *recompensa* adecuada gracias a estos diálogos.**

Hacen falta medidas para responder a estos retos y crear nuevas oportunidades.

La OIT estima que, si se hacen inversiones sustanciales, la economía del cuidado tiene el potencial para generar 475 millones de empleos ¹⁰, inclusive para muchas mujeres que tal vez no tengan otra puerta de entrada al mercado de trabajo. Para alcanzar las metas de desarrollo, estos

nuevos empleos deben ser decentes y productivos. Aunque las inversiones a largo plazo pueden resolver las crisis en el sector del cuidado, existe la necesidad inmediata de aliviar la situación actual de los trabajadores de los cuidados, y especialmente los más expuestos, como los trabajadores domésticos, los trabajadores sanitarios comunitarios y los trabajadores de los cuidados migrantes. La inversión primordial debe destinarse a un enfoque de los cuidados sobre la base de derechos.

La OIT apoya a los Estados Miembros en el desarrollo de soluciones ante las necesidades de los trabajadores, los empleadores y los beneficiarios del sector de los cuidados. La *recompensa* y la *representación* son los pilares de estas soluciones.

Las soluciones a la crisis de los cuidados requieren la adopción de políticas audaces que den prioridad a los derechos de los trabajadores domésticos, incluyan medidas de política innovadoras y progresivas y generen alianzas que promuevan cambios radicales. Esto explica la importancia crucial de la *Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado*, en la cual se ha expresado por primera vez el reconocimiento tripartito e internacional del Marco de las 5 R. El próximo reto será conseguir que la recompensa y la representación en los cuidados remunerados tengan la misma repercusión que el marco anterior, en el que se proponía «reducir, reconocer y redistribuir» los cuidados no remunerados, en el marco de un diálogo sobre política a nivel mundial ¹¹.

⁹ OIT, Infostory: La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?, 2022.

¹⁰ OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 2019.

¹¹ El marco original de las 3 R fue un producto del Panel de Alto Nivel sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres, del Secretario General de las Naciones Unidas, 2016. Recientemente, varios organismos de las Naciones Unidas, como ONU Mujeres, han adoptado el Marco de las 5 R para el trabajo de cuidados decente (reconocimiento, reducción y redistribución del cuidado no remunerado, y recompensa y representación de los trabajadores del cuidado) de la OIT, en conformidad con la Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado, adoptada por la OIT en 2024. Otras organizaciones han propuesto también que el marco se complemente con los conceptos de «resiliencia», «dotación de recursos» y «rotación».

El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT, y la Recomendación núm. 201 que lo complementa proporcionan la base normativa. Los esfuerzos por promover la igualdad de género y adoptar políticas en materia de cuidados deberían centrarse en los derechos y la representación de los trabajadores domésticos, según las líneas siguientes:

► **Asegurar el acceso efectivo a la protección laboral y de seguridad social para los trabajadores domésticos**

- Ratificar y aplicar el Convenio núm. 189 y aplicar la Recomendación núm. 201 de la OIT.
- Adoptar políticas coherentes sobre cuidados, cuestiones laborales y migraciones que aseguren que los trabajadores domésticos, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, dispongan de condiciones no menos favorables que las que rigen para los trabajadores en general con respecto a la legislación laboral y de seguridad social.
- Promover la formalización del trabajo doméstico y hacer inversiones en dicho proceso.
- Reconocer y remunerar las competencias que los trabajadores domésticos adquieren en el marco de una formación o una experiencia pertinentes.
- Asegurar que las trabajadoras domésticas tengan acceso a servicios de protección y cuidado de la maternidad.

► **Incluir a los trabajadores domésticos como proveedores en las políticas sobre cuidados**

- Reconocer a los trabajadores domésticos como proveedores de cuidados en el marco de las políticas pertinentes, con inclusión de los programas de incentivo o subsidio de la prestación de estos servicios en hogares particulares.
- Facilitar a los trabajadores domésticos el acceso efectivo a una formación profesional que redunde en oportunidades de empleo formal.

► **Asegurar la voz y la representación de los trabajadores domésticos y los empleadores de trabajadores domésticos**

- Allí donde existan, incluir en el diálogo social a las organizaciones de trabajadores domésticos y las organizaciones de empleadores de trabajadores domésticos, ya se trate de hogares o de proveedores de servicios.
- Asegurar la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva con respecto al sector del trabajo doméstico.
- Promover la colaboración internacional, nacional y sectorial entre los trabajadores y los empleadores de la economía del cuidado.

Contacto

Oficina Internacional del Trabajo
4 route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Tel.: +41 22 799 7378
Email: inwork@ilo.org
DOI : <https://doi.org/10.54394/RARI2478>