

► Personas trabajadoras migrantes en la economía del cuidado

La economía del cuidado se sitúa en el centro de las cuestiones relativas a la igualdad de género, el trabajo decente, el desarrollo sostenible y la justicia social. A la luz de las transformaciones que se están produciendo en el mundo del trabajo, se requieren inversiones considerables para reformar la naturaleza y la prestación de las políticas y los servicios de cuidados, así como las condiciones del trabajo en los cuidados, también para las personas trabajadoras migrantes en la economía del cuidado.

La economía del cuidado genera 381 millones de empleos en todo el mundo —alrededor del 11,5 por ciento del empleo total—, y es heterogénea, pues engloba a personas trabajadoras con distintos niveles de cualificación, educación e ingresos. Las personas trabajadoras migrantes —especialmente las mujeres migrantes— son un componente fundamental de las infraestructuras y la fuerza de trabajo del cuidado en el mundo (véase el recuadro 1). Sus perfiles son muy variados, toman distintas vías para migrar y trabajan bajo distintas relaciones laborales. Las transformaciones demográficas, socioeconómicas y medioambientales están definiendo el mundo del trabajo y cambiando la demanda y disponibilidad de personas trabajadoras del cuidado. En estas transiciones, se prevé un papel mayor de las personas trabajadoras migrantes. Sin embargo, los marcos de gobernanza de la migración laboral y los regímenes de protección no siempre responden de manera efectiva a las necesidades del mercado laboral ni de los empleadores, ni protegen suficientemente los derechos de las personas trabajadoras del cuidado migrantes. Las consecuencias para las personas trabajadoras del cuidado migrantes en lo concerniente a migración y trabajo decente se derivan de las desigualdades interseccionales por razón de género, raza, etnia, nacionalidad o condición socioeconómica.

Para garantizar un futuro del trabajo preparado para satisfacer las crecientes necesidades de cuidados, es indispensable invertir en la creación de infraestructuras y servicios del cuidado sólidos e inclusivos. Es esencial comprender y tratar los vínculos fundamentales entre la economía de los cuidados, los objetivos de igualdad de género y la migración laboral. Los Estados deben equilibrar el derecho a unos servicios de calidad para quienes los reciben, la necesidad de desarrollar y proteger los sistemas de cuidado en los países de origen y destino, y los derechos de las personas trabajadoras del cuidado migrantes. Para lograrlo se requiere coherencia entre las políticas sobre licencias y servicios de cuidados, empleo (incluida la política macroeconómica), protección social, protección laboral, incluidas la no discriminación, migración y medio ambiente, en consonancia con el Marco de las 5 R para el trabajo de cuidados decente (véase el gráfico 1). El Marco de las 5 R propone una estrategia coherente e integrada que incorpora el cuidado en todos los ámbitos clave de política y propone leyes, políticas y programas específicos. Sus principales recomendaciones de política son reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado; recompensar promoviendo más trabajo de cuidados y en condiciones de trabajo decente, y representar a las personas que prestan los cuidados y a quienes los reciben (las 5 R).

En junio de 2024, en su 112.^a reunión, la Conferencia Internacional del Trabajo realizó su primera discusión general sobre el trabajo decente en la economía del cuidado. Las Conclusiones de la discusión general reafirmaron el papel de liderazgo de la OIT en la promoción del trabajo decente en la economía del cuidado, conforme a un enfoque del cuidado basado en el ciclo de vida, y adoptó el Marco de las 5 R. Las Conclusiones articulan una concepción común de la economía del cuidado, esbozan principios rectores y proponen acciones que deben emprender los gobiernos, las organizaciones de trabajadores, las organizaciones de empleadores y la OIT. Las Conclusiones reconocen el importante lugar que ocupan las personas trabajadoras migrantes en las economías

del cuidado y piden que se preste una atención específica a sus necesidades, reconociendo su potencial exclusión legal y en la práctica de las protecciones social y laboral ¹.

Las transformaciones del mundo del trabajo y la creciente demanda mundial de personas trabajadoras del cuidado

Las transformaciones demográficas, socioeconómicas y medioambientales concurrentes influyen cada vez más tanto en la demanda como en la disponibilidad de personas trabajadoras en la economía del cuidado ². Por ejemplo, las poblaciones que envejecen, sobre todo en los países de ingresos altos, junto con los cambios en las estructuras de los hogares, están transformando la disponibilidad y disposición de las mujeres para dispensar cuidados no remunerados. Estas transformaciones coinciden en el tiempo con una notable escasez mundial de personas trabajadoras del cuidado. Para 2030, las proyecciones apuntan a que la insuficiencia de personas trabajadoras de la salud en el mundo alcanzará los 10 millones ³. Múltiples factores interrelacionados contribuyen a esta falta de personal, entre ellos la infravaloración del trabajo de cuidado, que se refleja en la infrafinanciación crónica de los servicios públicos de salud y que, a su vez, alimenta unas malas condiciones de trabajo. La perpetuación de este ciclo repercute negativamente en la calidad de la asistencia prestada a quienes la requieren.

La migración laboral a menudo se considera una solución para hacer frente a la escasez de personal. Los Estados pueden tratar de contratar a personas trabajadoras del cuidado para cubrir competencias específicas insuficientes mediante, por ejemplo, acuerdos bilaterales de migración laboral (ABML) o programas de migración laboral temporal. Los Estados también pueden tratar de promover activamente la migración laboral de las personas trabajadoras del cuidado nacionales, incluso como medio para reducir el desempleo y/o promover el desarrollo de sus competencias. Para las personas trabajadoras, la migración laboral puede ser una oportunidad para acceder a empleos del cuidado con condiciones laborales y/o salarios mejores y para desarrollar nuevas competencias. Aun así, la migración de las personas trabajadoras del sector puede dejar lagunas en los sistemas e infraestructuras del cuidado de los países de origen, un fenómeno que suele denominarse «fuga de cerebros». Además, la gobernanza de la migración laboral es un complejo desafío de política y es posible que sus lagunas dejen a las personas trabajadoras vulnerables a la explotación y creen ineficiencias en el mercado laboral que afecten a los empleadores del sector y a quienes reciben los cuidados.

La formulación de políticas debe reconocer los fuertes vínculos entre el trabajo del cuidado y la igualdad de género. En todo el mundo, las mujeres realizan tres cuartas partes (76 por ciento) del trabajo de cuidados no remunerado, más del triple que los hombres ⁴. El trabajo del cuidado no remunerado es el principal obstáculo estructural para que las mujeres participen en el mercado de trabajo, dado que limita su disponibilidad para un empleo remunerado de calidad, al tiempo que refuerza las brechas de género en el trabajo remunerado. Las condiciones en las que se realiza el trabajo de cuidados (tanto remunerado como no remunerado) se influyen mutuamente y afectan a las desigualdades en el trabajo remunerado dentro y fuera de la economía del cuidado, de forma que incrementan o reducen la igualdad de género en el mercado laboral ⁵. Unas inversiones adecuadas en la economía del cuidado pueden fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, impulsar la igualdad de género y crear nuevos empleos; la OIT estima que se podrían crear 117 millones de nuevos empleos adicionales, con lo que el número total de empleos en el sector de los cuidados ascendería a 475 millones ⁶.

¹ OIT, *Resultado de la Comisión de la Discusión General sobre el Trabajo Decente y la Economía del Cuidado*, Conferencia Internacional del Trabajo, 112.ª reunión, 2024.

² OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 2019.

³ Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, *Care Economy and Health Workers*, 2022.

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

⁵ OIT, *Teoría del Cambio hacia un programa transformador por la igualdad de género en el mundo del trabajo*, Nota de la OIT, septiembre de 2022.

⁶ OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 2019.

► **Recuadro 1: Las personas trabajadoras del cuidado migrantes en cifras**

- Hay 169 millones de personas trabajadoras migrantes en todo el mundo: 99 millones de hombres y 70 millones de mujeres. Las personas migrantes internacionales tienen tasas de actividad más elevadas que las no migrantes y se concentran principalmente en el sector servicios ⁷.
- En todo el mundo, una de cada ocho personas trabajadoras de la enfermería (13 por ciento) son migrantes ⁸: en total son 3,7 millones de enfermeras y enfermeros ⁹.
- En los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en promedio, el 22 por ciento del personal médico y el 14,5 por ciento de enfermería han nacido en otro país, al igual que el 26 por ciento de las personas trabajadoras del cuidado de larga duración ¹⁰.
- Hay 70,1 millones de personas trabajadoras domésticas en todo el mundo y los datos de 2015 apuntan a que el 17 por ciento son migrantes ¹¹. Las personas trabajadoras domésticas migrantes constituyen la mayoría de las personas trabajadoras del cuidado de algunas economías.
- Las personas trabajadoras migrantes están sobrerrepresentadas en los servicios del cuidado a domicilio, así como en el trabajo doméstico y los centros residenciales de cuidados de larga duración, que son los segmentos de la economía del cuidado menos visibles y con menor regulación.
- La Organización Mundial de la Salud (OMS) calcula que para 2030 habrá un déficit de 18 millones de trabajadores sanitarios, la mayoría en países de renta baja y media-baja ¹².
- Las personas trabajadoras migrantes corren un riesgo tres veces mayor (que las personas trabajadoras nacionales) de verse atrapadas en trabajo forzoso ¹³.

Desigualdades que determinan las relaciones de género, la migración y la economía del cuidado

Las políticas laborales, migratorias y de cuidados tienen su origen en las desigualdades de las sociedades en general y las reflejan. Estas desigualdades se manifiestan en retos propios para la igualdad de oportunidades y de trato y la protección laboral de las personas trabajadoras del cuidado migrantes.

Las desigualdades interseccionales, generalmente asociadas con la raza, el color, el sexo, la ascendencia nacional o el origen social, también influyen en la distribución del trabajo del cuidado, tanto remunerado como no remunerado. Las mujeres realizan la mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado ¹⁴, y estas responsabilidades son el principal obstáculo para que se incorporen, permanezcan y progresen en el mercado laboral. Los datos demuestran que las mujeres, niñas y adolescentes económicamente desfavorecidas ¹⁵ realizan más trabajo del cuidado no remunerado que sus homólogas más adineradas, pues estas tienen acceso a servicios del cuidado remunerados ¹⁶. Estas desigualdades también se manifiestan en los altos niveles de segregación ocupacional vertical y horizontal del trabajo remunerado en el sector. Dentro de los trabajos de cuidados, las mujeres, las personas migrantes y las minorías raciales y étnicas están sobrerrepresentadas en las ocupaciones

⁷ OIT, *Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes - Resultados y metodología*, Tercera edición, 2021.

⁸ Calculado como persona nacida o formada en otro país.

⁹ OMS, *Situación de la enfermería en el mundo 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo*, 2020.

¹⁰ OCDE, *Contribution of migrant doctors and nurses to tackling COVID-19 crisis in OECD countries*, OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19), 2020; OCDE, *Beyond Applause? Improving Working Conditions in Long-Term Care*, 2023.

¹¹ OIT, *Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes - Resultados y metodología: Un enfoque especial sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes*, 2015.

¹² OMS, *Estrategia mundial de recursos humanos para la salud: personal sanitario 2030*, 2016.

¹³ OIT, *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: trabajo forzoso y matrimonio forzoso*, 2022.

¹⁴ OIT, *El trabajo decente y la economía del cuidado*, ILC.112/Informe VI, 2024.

¹⁵ Las mujeres y las niñas y adolescentes que viven en países de renta baja, en zonas rurales, con ingresos y educación bajos llevan a cabo una parte desproporcionada del trabajo del cuidado no remunerado.

¹⁶ OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 2019.

menos remuneradas, entre ellas el trabajo de cuidados a domicilio ¹⁷. Las desigualdades son también evidentes en la forma en que se reconocen y recompensan las competencias en el ámbito de los cuidados. Por ejemplo, no reconocer las cualificaciones necesarias para determinados trabajos del cuidado, como los que desempeñan las personas trabajadoras domésticas y las de atención y educación de la primera infancia ¹⁸. Estos retos pueden dar lugar a un proceso de «descualificación» —por el que, debido a las barreras administrativas y a la discriminación, las personas trabajadoras migrantes pueden verse obligadas a desempeñar ocupaciones de menor cualificación en el sector—, así como a que las personas trabajadoras migrantes del sector de los cuidados se ubiquen en ocupaciones de la economía del cuidado con menor remuneración.

Las desigualdades de ingresos entre países y regiones son un factor que impulsa a las personas trabajadoras del cuidado a migrar. En los países de renta alta particularmente, las personas trabajadoras migrantes pueden cubrir las necesidades de cuidados generadas por la progresiva incorporación de las mujeres nacionales al mercado laboral. Cuando hombres y mujeres migran para ocupar puestos de trabajo de cuidados, también deben gestionar las responsabilidades de cuidados que dejan atrás. El concepto de «cadenas globales de cuidado» ayuda a explicar este fenómeno. Las responsabilidades de cuidado, en particular de las trabajadoras migrantes, pueden ser asumidas como trabajo de cuidado no remunerado por otras mujeres, niñas y adolescentes del hogar y la comunidad, entre ellas las hijas y las abuelas. Las niñas y adolescentes que asumen responsabilidades de cuidado a menudo lo hacen a expensas de sus oportunidades educativas y laborales, lo que contribuye a las desigualdades intergeneracionales de ingresos y de género. En otros contextos, las personas cuidadoras remuneradas pueden llenar los vacíos de cuidado, por ejemplo, las personas trabajadoras migrantes internacionales o nacionales (como quienes migran del campo a la ciudad), y de esta forma se amplía la «cadena global de cuidado».

Las desigualdades entre personas trabajadoras nacionales y migrantes, y entre personas trabajadoras migrantes con estatus migratorio y situación laboral diferentes también repercuten en el acceso, los derechos y las oportunidades disponibles. En muchos casos, las personas trabajadoras migrantes (en particular las personas trabajadoras migrantes temporales o en situación irregular) no disfrutan, ni en la legislación ni en la práctica, de la igualdad de trato con respecto a las nacionales y pueden quedar excluidas de hecho de la protección laboral y social. Concretamente, los regímenes de migración laboral determinan la duración de la estancia de las personas trabajadoras migrantes, sus condiciones de contratación y empleo, y si se reconocen sus competencias y cualificaciones previas y de qué manera. También determinarán el acceso a derechos concretos como los derechos de residencia permanente, la reagrupación familiar, la protección social y las oportunidades de aprendizaje y formación. El acceso a estos derechos incide en las oportunidades de integración socioeconómica y puede tener una notable repercusión en las necesidades de atención de las personas trabajadoras y las familias que se quedan atrás. Por ejemplo, las vías para migrar suelen estar vinculadas a las cualificaciones (ya sea el nivel de competencias en función de los requisitos del puesto de trabajo o el nivel educativo de la persona trabajadora migrante): para las personas trabajadoras del cuidado más cualificadas el trato es a menudo preferente y el acceso a derechos, mayor ¹⁹. De ahí que las políticas y los programas de migración laboral —y la medida en que controlan o restringen derechos— creen desigualdades entre las personas trabajadoras y puedan ocasionar peores condiciones de trabajo y vulnerabilidades específicas para las personas trabajadoras del cuidado migrantes.

¹⁷ OIT, *El trabajo decente y la economía del cuidado*, ILC.112/Informe VI, 2024.

¹⁸ OIT, *El trabajo decente y la economía del cuidado*, ILC.112/Informe VI, 2024.

¹⁹ Véase también: OIT, *Promover una migración equitativa: Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes*, ILC.105/III/1B, 2016.

Las desigualdades también se ponen de manifiesto en los datos sobre las brechas salariales de las personas migrantes y de género. Un estudio de la OIT indica que en los países de ingresos altos las personas migrantes ganan casi un 13 por ciento menos que las personas trabajadoras nacionales ²⁰. En algunos países, la brecha salarial de las personas migrantes se amplía hasta el 42 por ciento. El estudio de la OIT también señala diferencias salariales de género significativas en las personas trabajadoras migrantes, quienes se enfrentan a una doble penalización salarial. Se calcula que la brecha salarial entre los hombres nacionales y las mujeres migrantes en los países de ingresos altos que es de un 20,9 por ciento, porcentaje superior a la brecha salarial de género, que es del 16,2 por ciento. Por lo que respecta al sector de los cuidados, la investigación reveló que la brecha salarial entre las personas trabajadoras del cuidado migrantes y no migrantes es del 19,6 por ciento, superior a la brecha salarial total de las personas migrantes, que es del 12,6 por ciento ²¹.

Una causa y consecuencia general de las desigualdades que afectan a los derechos de las personas trabajadoras del cuidado migrantes es la infravaloración mundial del trabajo de cuidados. La escasa valoración, apreciación y priorización social del trabajo de cuidados —remunerado y no remunerado— y de quienes lo realizan contribuye a la escasa inversión y a las malas condiciones laborales. Las normas sociales que perpetúan el poco valor atribuido al trabajo de los cuidados interactúan con los estereotipos sobre las mujeres y las personas trabajadoras migrantes, creando así nuevas capas de discriminación y desventaja.

Condiciones de trabajo decente: un reto en el sector, agravado para las personas trabajadoras migrantes

Las condiciones de trabajo decente son un elemento fundamental de los derechos humanos y laborales. Un estudio de la OIT ha analizado los déficits de trabajo decente en el sector de los cuidados, incluso el modo en que se agravaron durante la pandemia de COVID-19 ²². Las malas condiciones de trabajo del sector son el resultado de una dotación de personal inadecuada (entre otros, problemas de contratación y retención de personas trabajadoras cualificadas), una inversión insuficiente y la infravaloración histórica del sector. Las malas condiciones laborales crónicas del sector de los cuidados son más pronunciadas entre las personas trabajadoras del sector informal ²³ y las empleadas en los segmentos menos cualificados de la economía del cuidado, donde predominan las mujeres y las personas trabajadoras migrantes.

La existencia de organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes, independientes y representativas, así como el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, son condiciones indispensables para el diálogo social sólido, también por lo que respecta a los trabajadores y empleadores de la economía del cuidado ²⁴. Aunque los derechos a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva se aplican a las personas trabajadoras migrantes igual que al resto de personas trabajadoras, los datos demuestran que con frecuencia hacen frente a obstáculos legales y prácticos para el disfrute de estos derechos —entre ellos las exclusiones y restricciones legales— y otras dificultades como las barreras culturales y de género, así como la discriminación ²⁵. Este es, sobre todo, el caso de las personas trabajadoras domésticas y sus empleadores. Otro reto es que, debido a la heterogeneidad del personal del sector de los cuidados, las organizaciones de trabajadores pueden estar

²⁰ La brecha salarial de las personas migrantes, expresada en su forma más simple, se refiere a la diferencia en la remuneración promedio entre todas las personas trabajadoras no migrantes y todas las migrantes que tienen un empleo remunerado. Una parte significativa de la brecha salarial de las personas migrantes sigue sin explicarse incluso cuando se consideran características como la educación, la experiencia, la edad o la ubicación.

²¹ OIT, *The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals*, 2020.

²² Por ejemplo, véase OIT, *La brecha salarial de género en el sector de la salud y asistencial: un análisis mundial en tiempos de COVID-19*, 2022; OIT, *La COVID-19 y los trabajadores de los cuidados a domicilio y en instituciones*, 2020.

²³ Al igual que para otras personas trabajadoras, se considera que las personas cuidadoras forman parte de la economía informal si «en la legislación o en la práctica» las actividades económicas que desarrollan «están insuficientemente cubiertas por sistemas formales». Tomado de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), artículo 2, a).

²⁴ OIT, *El trabajo decente y la economía del cuidado*, ILC.112/Informe VI, 2024.

²⁵ OIT, *Derechos de los trabajadores migrantes a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva*, 2023.

fragmentadas y carecer de la capacidad requerida para atender las necesidades de las personas trabajadoras migrantes ²⁶.

Un entorno de trabajo seguro y saludable es un principio y derecho fundamental en el trabajo ²⁷. Las personas trabajadoras del sector del cuidado están expuestas a un amplio abanico de riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo según la naturaleza del trabajo: riesgos biológicos, riesgos químicos, riesgos físicos, riesgos ergonómicos y riesgos psicosociales, entre otros ²⁸. También se han registrado elevados índices de violencia y acoso en el sector del cuidado. Los factores que aumentan estos riesgos son trabajar en contacto con el público, la dotación insuficiente de personal, el ejercicio de la autoridad, trabajar fuera del horario normal de trabajo, la seguridad insuficiente y la falta de medidas preventivas, trabajar solos o en domicilios privados (incluso como personas trabajadoras domésticas) y trabajar con personas que se encuentran en una situación difícil ²⁹. Un estudio de la OIT publicado en 2022 reveló que la violencia y el acoso en el trabajo eran especialmente pronunciados en determinados grupos de población como las personas jóvenes, migrantes, así como mujeres y hombres asalariados. También descubrió que las mujeres migrantes tenían casi el doble de probabilidades que las no migrantes de denunciar la violencia y el acoso sexuales ³⁰.

Las formas atípicas de empleo ³¹ **son características del trabajo en la economía del cuidado.** Algunos trabajos en el sector del cuidado, incluidos los que se realizan en centros de cuidados intensivos como hospitales y establecimientos de cuidados de larga duración, se caracterizan por horarios con turnos vespertinos, nocturnos y de fin de semana, y por la falta de unas pautas de trabajo fijas (turnos rotativos o partidos, horarios imprevisibles anunciados con poca antelación, y necesidad de responder a emergencias o estar de guardia) ³². Las personas trabajadoras del cuidado pueden además trabajar en varios centros o visitar cada día a varios pacientes en sus hogares. Las personas trabajadoras domésticas —en particular las que residen en el hogar para el que trabajan— suelen trabajar jornadas largas o muy largas, debido frecuentemente a que se les excluye del ámbito de aplicación de las disposiciones legislativas sobre el tiempo de trabajo y a la poca delimitación entre el tiempo de trabajo y el de descanso. Las personas trabajadoras del cuidado en formas atípicas de empleo —como quienes lo hacen a través de agencias de trabajo temporal y plataformas digitales de trabajo— también se enfrentan a retos específicos en lo que respecta a las horas y las condiciones de trabajo ³³. Una investigación de la OIT encontró que la cantidad de plataformas en el sector del trabajo doméstico se multiplicó por ocho entre los años 2010 y 2020: en estas modalidades de trabajo, las plataformas contratan directamente a las personas trabajadoras domésticas o hacen de intermediarias en su contratación y empleo. En general, los desafíos para garantizar una protección laboral y social adecuada a todas las personas trabajadoras de plataformas —por ejemplo, la posible clasificación errónea, los salarios bajos e inciertos, la terminación de la relación de trabajo sin preaviso o el acceso limitado a la

²⁶ OIT, *La COVID-19 y los trabajadores de los cuidados a domicilio y en instituciones*, 2020.

²⁷ En junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo enmendó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) añadiendo el principio de un entorno de trabajo seguro y saludable, y declaró fundamentales el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

²⁸ OIT, *El trabajo decente y la economía del cuidado*, ILC.112/Informe VI, 2024.

²⁹ OIT, *El trabajo decente y la economía del cuidado*, ILC.112/Informe VI, 2024.

³⁰ OIT, *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Una primera encuesta mundial*, 2022.

³¹ Las «formas atípicas de empleo» —también denominadas formas diversas de trabajo— es un término genérico que designa diversas modalidades de empleo que difieren del empleo estándar. Estas incluyen el empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial; el trabajo temporal por medio de agencia; la relación de trabajo multipartita, así como el empleo encubierto y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente.

³² OIT, *El trabajo decente y la economía del cuidado*, ILC.112/Informe VI, 2024.

³³ Las formas atípicas de empleo bien reguladas pueden aportar flexibilidad para hacer frente a las necesidades de un mercado de trabajo dinámico; sin embargo, las personas que trabajan en este tipo de empleos pueden estar expuestas a déficits de trabajo decente, como inseguridad laboral, horarios impredecibles o excesivos, salarios más bajos, lagunas en la protección social, incluida la licencia por enfermedad, y obstáculos legales y en la práctica para formar sindicatos y afiliarse a ellos. Véase OIT, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, 2016. Existe una versión resumida en español: OIT, *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas*, 2006.

protección social— se suman a las numerosas dificultades particulares de las personas trabajadoras domésticas migrantes ³⁴.

Aunque la protección social es un pilar fundamental del trabajo decente y una medida clave para lograr la formalización y la inclusión, las personas trabajadoras migrantes siguen enfrentándose a obstáculos legales y en la práctica para acceder a ella, sobre todo quienes tienen una gran inseguridad laboral o se encuentran en empleos atípicos. Se ha comprobado que el estatus migratorio, el tipo de contrato laboral, la duración de la estancia, las competencias, el nivel de ingresos y las características demográficas influyen en el acceso de las personas trabajadoras a una protección social integral. Determinadas categorías de personas trabajadoras del cuidado migrantes, como las personas trabajadoras domésticas migrantes, pueden estar excluidas expresa o implícitamente de la cobertura de la legislación laboral y de la seguridad social, tanto en su calidad de migrantes como de trabajadoras domésticas ³⁵. En lo que respecta a los derechos de las mujeres migrantes, las trabajadoras migrantes se encuentran entre los grupos usualmente excluidos de la cobertura de la protección de la maternidad, en la que se incluye la licencia de maternidad. Las trabajadoras migrantes también están sometidas a realizarse pruebas de embarazo obligatorias, cuyo resultado positivo puede suponer la pérdida del empleo, la deportación o la transición a la irregularidad y la informalidad ³⁶.

En este contexto, las personas trabajadoras migrantes, especialmente las mujeres, son más vulnerables a la explotación laboral, entre ellas a prácticas que pueden equivaler al trabajo forzoso. Datos de la OIT ³⁷ apuntan a que las personas trabajadoras migrantes tienen tres veces más riesgo de estar en trabajo forzoso que las no migrantes, y que el 15 por ciento de las personas adultas víctimas de trabajo forzoso son migrantes. Además, el trabajo doméstico se encuentra entre los cinco sectores que representan la mayor parte del trabajo forzoso de personas adultas. Los indicadores clave del trabajo forzoso incluyen el engaño, la restricción de movimientos, la retención de documentos de identidad, la retención de salarios y la servidumbre por deudas ³⁸. La vulnerabilidad aumenta para las personas trabajadoras migrantes en situación irregular ³⁹. Las personas trabajadoras migrantes que han sufrido abusos deben tener acceso efectivo a los mecanismos de justicia, incluida la justicia transnacional. Sin embargo, en la práctica, muchas personas migrantes se enfrentan a una serie de obstáculos legales y prácticos para acceder a una justicia efectiva ⁴⁰.

³⁴ 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.

³⁵ OIT, *Extending Social Protection to Migrant Workers, Refugees, and their Families: Guide for Policymakers and Practitioners*, 2021.

³⁶ OIT, *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*, 2022.

³⁷ OIT, *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: trabajo forzoso y matrimonio forzoso*, 2022.

³⁸ OIT, *Indicadores de trabajo forzoso de la OIT*, 2012.

³⁹ OIT, *Proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular y afrontar la migración laboral irregular: Compendio de la OIT*, 2022.

⁴⁰ OIT, *Fair recruitment and access to justice for migrant workers*, 2022.

► **Recuadro 2: Personas trabajadoras domésticas migrantes en la economía del cuidado**

- Las personas trabajadoras domésticas desempeñan una función esencial en el suministro de cuidados, pues prestan servicios de cuidados directos e indirectos a hogares privados. Las personas trabajadoras domésticas constituyen al menos el 25 por ciento del personal de los cuidados ⁴¹. La exclusión histórica de la protección de la legislación laboral continúa para muchas personas trabajadoras domésticas, que con frecuencia no tienen acceso a los derechos laborales ni a la protección social.
- La demanda creciente de cuidados que se observa en muchos países ha dado lugar a una dependencia estructural de personas trabajadoras domésticas migrantes que compensan los importantes déficits de mano de obra local.
- El trabajo doméstico se ha convertido en una fuente de empleo fundamental para las personas trabajadoras migrantes, quienes constituyen un tercio del trabajo doméstico total en América Latina y el Caribe y un quinto en Asia Sudoriental ⁴².
- En algunos casos, si se excluye el trabajo doméstico del ámbito de aplicación de la legislación laboral, los derechos laborales de las personas trabajadoras domésticas, sobre todo sus condiciones de trabajo, estarán regulados únicamente por acuerdos bilaterales de migración laboral entre los países de origen y los de destino, que a menudo redundan en niveles de protección débiles y discriminatorios.
- El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y su Recomendación núm. 201, de 2011, establecen medidas para garantizar un trabajo decente a las personas trabajadoras domésticas y reconocen las necesidades específicas de las personas trabajadoras domésticas migrantes.
- Aunque las personas trabajadoras domésticas se clasifican usualmente como «trabajadores no calificados», la investigación disponible muestra que a menudo realizan tareas clasificadas en el Nivel de Competencias 2 de la CIUO-08 (trabajo de calificación media), además de competencias transversales clave, entre ellas las lingüísticas ⁴³. La investigación de la OIT en la ASEAN ⁴⁴ también sugiere que una parte significativa de las personas trabajadoras domésticas migrantes prestan servicios de cuidado a una persona con discapacidad.

Más información: OIT, *De la crisis mundial de los cuidados a unos cuidados de calidad en el hogar: argumentos para incluir a los trabajadores domésticos en las políticas de cuidados y garantizar sus derechos laborales*, Nota de políticas, marzo de 2024.

Los sistemas de gobernanza de la migración laboral inciden en la experiencia migratoria de las personas trabajadoras del cuidado migrantes

Los límites entre el mercado laboral, la migración laboral y las políticas del cuidado determinan la experiencia migratoria de las personas trabajadoras del cuidado migrantes. Es necesario formular políticas de migración laboral sólidas para gobernar adecuadamente la migración laboral, garantizando regímenes migratorios que respondan equitativamente a las necesidades del mercado laboral y de los empleadores y que aseguren la protección de los derechos de las personas trabajadoras del cuidado migrantes.

⁴¹ A escala mundial, si se contabilizan únicamente las personas trabajadoras domésticas mayores de 15 años contratadas directamente por los hogares, estas representan al menos el 25 por ciento de las personas que trabajan en el sector de los cuidados. Sin embargo, en muchos países hay muchas más personas trabajadoras domésticas que trabajan a través de proveedores de servicios o para ellos, y la proporción de personas trabajadoras domésticas en el trabajo de cuidados es especialmente elevada en los países con sectores del cuidado formales pequeños. 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.

⁴² 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.

⁴³ OIT, *Skilled to care: forced to work? Recognizing the skills profiles of migrant domestic workers in ASEAN amid forced labour and exploitation*, 2023.

⁴⁴ La Asociación de Naciones del Asia Sudoriental.

La migración laboral es un desafío político complejo para los gobiernos en el que es necesario equilibrar múltiples problemas e intereses diferentes. Cuando se gobierna adecuadamente, la migración laboral puede contribuir al desarrollo sostenible de los países de origen, tránsito y destino, y puede proporcionar beneficios y oportunidades a las personas trabajadoras migrantes y sus familias. La migración laboral puede equilibrar la oferta y la demanda de personal, ayudar a desarrollar y transferir competencias a todos los niveles, contribuir a los sistemas de protección social, fomentar la innovación y enriquecer a las comunidades tanto cultural como socialmente ⁴⁵. Para lograrlo, la formulación de políticas de migración laboral debe basarse en pruebas sólidas, guiarse por las normas internacionales del trabajo y desarrollarse mediante un proceso consultivo tripartito ⁴⁶.

En muchos países no existen vías suficientes para la migración laboral regular que respondan a las necesidades del mercado laboral en el sector de los cuidados y ofrezcan la supervisión necesaria. Muchos Estados recurren a programas de migración laboral temporal para cubrir las lagunas del sector del cuidado: una solución temporal a una necesidad del mercado de trabajo más bien estructural que ocasiona retos para empleadores y personas trabajadoras del sector. A menudo, las personas trabajadoras del cuidado migrantes repiten ciclos migratorios con visados temporales de larga duración. Algunos programas de migración laboral, entre ellos los visados «vinculados al empleador» ⁴⁷ y los programas temporales, tienden a restringir los derechos y las oportunidades de las personas migrantes. Estos programas pueden provocar situaciones por las que las personas trabajadoras migrantes están más expuestas a caer en una situación irregular ⁴⁸ o en la informalidad, y pueden ser más vulnerables a la explotación laboral, incluso a condiciones equivalentes al trabajo forzoso ⁴⁹. Frecuentemente, los Estados intentan regular la migración laboral, también en el sector de los cuidados, a través de instrumentos específicos como los acuerdos bilaterales de migración laboral (ABML). Para ser eficaces, los ABML deben estar firmemente sustentados en las normas internacionales de derechos humanos y del trabajo, basarse en mecanismos de anticipación de las necesidades en materia de competencias para apoyar el funcionamiento del mercado laboral y aplicarse de forma efectiva. Los ABML también deben abordar directamente los retos y necesidades específicos de género ⁵⁰.

Las condiciones de contratación son un factor sustancial a la hora de determinar los efectos para las personas trabajadoras migrantes. Una contratación bien regulada es fundamental para una migración segura, ordenada y regular que satisfaga las necesidades del mercado laboral y que coloque a las personas solicitantes de empleo en trabajos decentes que se ajusten a sus competencias y cualificaciones. El panorama de la contratación internacional está cada vez más dominado por las agencias de contratación y de empleo privadas. Si bien las agencias privadas pueden contribuir al buen funcionamiento de los mercados de trabajo, suele crecer el riesgo de explotación y abuso para las personas trabajadoras migrantes, sobre todo cuando intervienen intermediarios poco o nada regulados. Entre los ejemplos de abusos en la contratación documentados se encuentra el engaño sobre la naturaleza y las condiciones del trabajo, que puede dar lugar a la sustitución del contrato, el pago de comisiones de contratación y gastos conexos por parte de la persona trabajadora, la deuda derivada de préstamos para pagar los costes de la contratación y el viaje, la retención de documentos de identidad y el impago y la deducción de salarios. Es esencial la regulación, aplicación y supervisión adecuadas, también a través de la inspección del trabajo ⁵¹.

⁴⁵ OIT, *Guía práctica sobre el desarrollo de políticas migratorias laborales*, 2022.

⁴⁶ Para más información, véase OIT, *Guía práctica sobre el desarrollo de políticas migratorias laborales*, 2022.

⁴⁷ Los sistemas de patrocinio de la migración son comunes en muchas partes del mundo. Suelen regular la migración laboral temporal vinculando el estatus migratorio y la residencia legal de las personas trabajadoras migrantes a un patrocinador individual. Para conocer un análisis de los sistemas de patrocinio en los Estados árabes, véase OIT, *Sponsorship reform and internal labour market mobility for migrant workers in the Arab States*, 2023.

⁴⁸ OIT, *Proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular y afrontar la migración laboral irregular: Compendio de la OIT*, 2022.

⁴⁹ El vínculo entre migración laboral y trabajo forzoso es fuerte. En comparación con las personas trabajadoras no migrantes, las migrantes internacionales tienen tres veces más probabilidades de ser sometidas a trabajo forzoso. Véase OIT, *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: trabajo forzoso y matrimonio forzoso*, 2022.

⁵⁰ Véase, por ejemplo, OIT, *Gender sensitivity in labour migration-related agreements and MOUs*, 2016.

⁵¹ Para más información, véase OIT, *Ensuring fair recruitment for migrant care workers*, Thematic Note, 2024.

Las normas internacionales del trabajo estipulan que no debería cobrarse ni imponerse a las personas trabajadoras o solicitantes de empleo comisión o gasto de contratación conexo alguno⁵². No se debería cobrar a las personas trabajadoras migrantes comisiones de contratación ni gastos conexos ni directa ni indirectamente, por ejemplo, mediante deducciones de los salarios y de las prestaciones. Sin embargo, en realidad, las personas trabajadoras migrantes son especialmente vulnerables al pago de muchos tipos de comisiones de contratación y gastos conexos, que pueden alcanzar varios meses de salario. El pago de comisiones de contratación y gastos conexos agrava el riesgo de servidumbre por deudas, un indicador clave del trabajo forzoso. Alrededor del 20 por ciento de los casos de trabajo forzoso tienen su origen en la servidumbre por deudas, a menudo vinculada a comisiones de contratación y gastos conexos⁵³. Las comisiones de contratación y gastos conexos pueden variar en función de los sectores y los corredores migratorios. La definición de la OIT de comisiones de contratación y gastos conexos los categoriza de manera exhaustiva; entre ellos se incluyen los «gastos relacionados con la realización de pruebas para determinar el nivel de competencias y de calificaciones», que comprenden los costos comprobar la competencia lingüística y el nivel de aptitudes y calificaciones de los trabajadores, así como para la acreditación, certificación o licencia para ejercer en un determinado lugar, y también los «gastos de equipamiento», que incluyen entre otros los uniformes y el equipo de seguridad, a los que se suman otras categorías de áreas de especial relevancia para las personas trabajadoras del cuidado.

En el contexto de la migración vinculada a la economía del cuidado, la contratación equitativa también se considera en el contexto de la protección de los sistemas de salud frágiles. Se trata de medidas para atender las brechas de los sistemas de salud que deja tras de sí la migración de las personas trabajadoras cualificadas de los sectores de la salud y el cuidado, lo que suele denominarse «fuga de cerebros». La pérdida de personal del cuidado cualificado —sobre todo en el ámbito de la sanidad y la educación— puede tener repercusiones negativas en los sistemas de salud de los países y limitar la capacidad de un país para escalar su desarrollo, ser competitivo y crear condiciones de trabajo atractivas. Para los países de origen, la migración de personas trabajadoras del cuidado cualificadas representa una pérdida de competencias y de la inversión en su educación y formación⁵⁴. En algunos contextos, también crece el sentimiento de que los países más ricos están «cazando furtivamente» a los profesionales sanitarios, en una «nueva forma de colonización»⁵⁵. El Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud y la Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157) de la OIT brindan orientación al respecto: señalan que en la contratación deben tenerse en cuenta «los derechos, las obligaciones y las expectativas de los países de origen, los países de destino y el personal de salud que emigra»⁵⁶. La Recomendación núm. 157 de la OIT indica que la contratación de personal de enfermería de otro país solo se debería autorizar si falta personal calificado en el país que emplea (de destino), e igualmente si no hay escasez de personal de enfermería en el país de origen⁵⁷. Además, la Secretaría de la OMS publica periódicamente una «lista para la salvaguardia» de países que se enfrentan a una grave insuficiencia de personal de salud.

Si bien las personas trabajadoras del cuidado migrantes tienen un amplio abanico de competencias, muchas tienen dificultades para que se reconozcan sus competencias, cualificaciones y experiencia. Las profesiones sanitarias y del cuidado suelen estar muy reguladas, con normas y requisitos claros en materia de educación, cualificación y licencia para ejercer, que se establecen a nivel nacional y varían entre países y regiones. Los procesos de reconocimiento de competencias en el sector pueden ser complejos, costosos y largos, y la información sobre los procedimientos puede no ser accesible para las personas trabajadoras migrantes. Estas barreras pueden dar lugar a un proceso de «descualificación» de las personas trabajadoras del cuidado migrantes, en el que, por ejemplo, personal de enfermería migrante cuyas competencias o cualificaciones no se reconocen aceptan trabajos en el sector que no suelen requerir cualificaciones formales, como auxiliares de enfermería o en el trabajo

⁵² Incluye la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 86), el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) y el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88).

⁵³ OIT, *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: trabajo forzoso y matrimonio forzoso*, 2022.

⁵⁴ OIT, *The social construction of migrant care work. At the intersection of care, migration and gender*, 2019.

⁵⁵ Kat Lay, «Recruitment of nurses from global south branded 'new form of colonialism'», The Guardian, 27 de marzo de 2024.

⁵⁶ OMS, *Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud*, 2010.

⁵⁷ Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157).

doméstico en hogares privados⁵⁸. Esto también puede empujarlas al trabajo informal. En ello existen consideraciones de género importantes: investigaciones de la OIT han revelado que las mujeres migrantes son más proclives a la descualificación que los hombres migrantes⁵⁹. En función de los derechos y el acceso que les otorga su estatus migratorio y laboral, las personas trabajadoras del cuidado migrantes también pueden encontrarse con obstáculos para acceder a oportunidades para desarrollar sus competencias en el lugar de destino. Del mismo modo, los países de origen deben establecer medidas de reconocimiento de las competencias y cualificaciones de las personas trabajadoras retornadas para asistirles en su retorno y reintegración, un componente importante para garantizar que la migración contribuya al desarrollo de los sistemas de salud de los países de origen.

El acceso a información precisa y a servicios de apoyo es una medida fundamental para asegurar la contratación equitativa y el trabajo decente y para facilitar el acceso de las personas trabajadoras migrantes a los mecanismos de justicia en las diferentes etapas del proceso migratorio y del empleo. El derecho a información y servicios adecuados y gratuitos para las personas trabajadoras migrantes está articulado en las normas internacionales del trabajo y en varios marcos internacionales de gobernanza⁶⁰. Sobre las personas trabajadoras domésticas migrantes en particular, las normas internacionales indican que deben beneficiarse de servicios públicos de divulgación que les informen sobre sus derechos, las leyes y reglamentos pertinentes y los mecanismos de denuncia disponibles en idiomas que entiendan⁶¹. También es necesario contrarrestar la desinformación relativa a la contratación, la migración y el empleo, entre otras la desinformación utilizada para engañar a las personas trabajadoras migrantes sobre la naturaleza y las condiciones de su empleo.

Dado que las cuestiones relativas a las personas trabajadoras del cuidado migrantes se sitúan en el nexo de unión de las políticas laboral, de migración, de protección social y de cuidados, debe lograrse la coherencia entre los objetivos de estas políticas interrelacionadas (como se articula en el Marco de las 5 R, véase el gráfico 1). La falta de coherencia de políticas provoca incoherencias e incluso contradicciones que afectan a los empleadores, al funcionamiento del sistema de cuidados, a las condiciones de trabajo y a los derechos de las personas trabajadoras, así como a la calidad de los servicios de cuidados para quienes los reciben.

Gráfico 1. El Marco de las 5 R para un trabajo de cuidados decente para la igualdad de género y la justicia social



⁵⁸ OIT, *Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas*. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte B). Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión, 2022.

⁵⁹ OIT, *The social construction of migrant care work. At the intersection of care, migration and gender*, 2019.

⁶⁰ Incluidos el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), los Principios generales y directrices para la contratación equitativa y el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular, entre otros.

⁶¹ Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201).

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

Conclusiones

Las personas trabajadoras migrantes contribuyen de manera crucial a la fuerza de trabajo de cuidados en todo el mundo y se prevé que su papel crezca. La naturaleza de la gobernanza de la migración laboral y las especificidades de la economía del cuidado plantean complejos retos políticos, cuyas implicaciones para la igualdad de género son importantes. Es preciso realizar esfuerzos para garantizar que las políticas y los marcos:

- **Protejan los derechos de las personas trabajadoras del cuidado migrantes** en consonancia con los principios de igualdad de oportunidades y de trato.
- **Permitan la eficiencia del mercado laboral y satisfacer las necesidades de los empleadores, así como de las personas que reciben los cuidados.**
- **Promuevan la contratación equitativa**, entre otras cosas protegiendo los sistemas de salud de los países de origen.
- **Garanticen que la migración ofrezca oportunidades para el desarrollo**, asegurando que la migración sea una opción y no una necesidad, y que provea a las personas trabajadoras migrantes de oportunidades para desarrollar sus competencias y experiencia, y que se recompensen adecuadamente.
- **Permitan y promuevan el papel de los interlocutores sociales.**

Medidas recomendadas

Es necesario desarrollar marcos integrales de gobernanza de la migración laboral y mecanismos de protección que atiendan las necesidades del mercado laboral, garanticen la protección laboral de las personas trabajadoras del cuidado migrantes sin discriminación y respondan a los requerimientos y riesgos específicos de género a los que se enfrentan las trabajadoras migrantes a lo largo del ciclo migratorio. Tales mecanismos pueden ayudar a los sistemas de cuidado a prepararse para el futuro del trabajo y a satisfacer las necesidades de cuidados en los países de origen y de destino. Unas inversiones adecuadas también permiten crear empleo, lo cual tiene un impacto notable sobre las trabajadoras. Para alcanzar estos objetivos, la OIT aboga por que los mandantes tripartitos adopten medidas de política centradas en:

- Gobernanza de la migración laboral y cooperación.
- Contratación equitativa.
- Mercado laboral, empleo y marcos de cualificaciones.
- Protección laboral.
- Representación y organización.
- Esfuerzos para aumentar el reconocimiento del valor del trabajo de cuidados y el papel de las personas trabajadoras migrantes en los mercados laborales y las economías del cuidado.

► Gobernanza de la migración laboral y cooperación

- Ratificar y aplicar efectivamente los instrumentos de la OIT pertinentes para las personas trabajadoras migrantes. Véase en el anexo 1 la lista completa de normas internacionales del trabajo y orientaciones pertinentes.
- Adoptar y aplicar, en consulta con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, políticas nacionales para promover la igualdad de oportunidades y de trato de las personas trabajadoras migrantes, incluidas las personas trabajadoras del cuidado migrantes, en consonancia con las normas de la OIT.

- Fomentar la coherencia entre la legislación y las políticas en materia de migración y las políticas nacionales sobre licencias y servicios de cuidado, empleo (incluida la política macroeconómica), protección social, protección laboral, incluida la no discriminación, y medio ambiente, garantizando que consideren las cuestiones de género. Por ejemplo, creando comités con los ministerios competentes, como los de Justicia, Trabajo, Sanidad y Migración.
- Reconocer las dimensiones de género de la migración laboral y aplicar medidas específicas para afrontar los retos a los que se enfrentan las mujeres trabajadoras del cuidado migrantes, incluida la igualdad en la cobertura y acceso a los servicios de cuidado.
- Analizar los mercados laborales para determinar las necesidades de cuidado actuales y futuras y determinar el posible papel de la migración en el funcionamiento eficaz de los sistemas de salud y del cuidado.
- Invertir en capacidades nacionales de recopilación y análisis de datos sobre personas trabajadoras migrantes en la economía del cuidado⁶² para aportar a la elaboración de políticas basadas en datos y cerrar las brechas en la disponibilidad y comparabilidad de los datos⁶³.
- Consultar con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores para elaborar nuevas medidas que garanticen vías hacia la migración regular para las personas trabajadoras del cuidado de todos los niveles de cualificación y sin discriminación.
- Garantizar la coherencia y la alineación con los marcos y políticas regionales de movilidad o migración pertinentes.
- Considerar la posibilidad de elaborar ABML para quienes trabajan en el sector de los cuidados, basados en las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y las mejores prácticas, entre ellas las orientaciones de la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración acerca de los ABML, que incluyen directrices específicas sobre el personal de la salud y las personas trabajadoras domésticas migrantes⁶⁴. Los ABML también pueden contemplar «áreas de cooperación» como los intercambios bilaterales, las becas y subvenciones educativas, y el desarrollo de capacidades orientado a la adquisición y transferencia de conocimientos⁶⁵.
- Aumentar las capacidades de los interlocutores sociales para participar en la redacción, negociación y seguimiento de los ABML.
- Crear alianzas entre los Estados a escala regional y subregional para fomentar mejores condiciones de trabajo y normas, incluso mediante acuerdos sobre posiciones comunes y normas mínimas a la hora de negociar los ABML.
- Desarrollar, en consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores, medidas para el retorno y la reintegración efectivos, garantizando que las políticas y programas de migración laboral cubran el ciclo migratorio completo.

► Contratación equitativa

Garantizar que la contratación y la colocación de las personas trabajadoras del cuidado migrantes se guíen por principios de la contratación equitativa, fundamentados en los Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos de la OIT. Específicamente:

⁶² El Resultado de la Comisión de la Discusión General sobre el Trabajo Decente y la Economía del Cuidado, de la 112.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2024), llama a contar con datos desagregados por ingresos, sexo, edad, raza, origen étnico, estatus migratorio, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes, de acuerdo con los contextos nacionales.

⁶³ La OIT está poniendo en marcha un nuevo programa de trabajo destinado a desarrollar normas estadísticas internacionales, definiciones y marcos de medición del trabajo de cuidados. Para más información, véase Samantha Watson, «[Avanzar en la medición del trabajo de cuidado y la economía del cuidado: una consulta mundial para nuevas normas estadísticas](#)», ILOSTAT, 5 de julio de 2024.

⁶⁴ Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, *Orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral*, 2022.

⁶⁵ OIT, *Contratación de trabajadores de la salud mediante acuerdos bilaterales de migración laboral: Kenya y Reino Unido*, Nota de la OIT, junio de 2022.

- Asegurar que la contratación responda a la política de empleo y a las necesidades establecidas del mercado de trabajo.
- Mejorar las capacidades de los servicios públicos de empleo para atender las necesidades de las personas trabajadoras del cuidado migrantes.
- Garantizar que las agencias de empleo privadas estén reguladas y supervisadas de forma efectiva, incluso estableciendo procedimientos de concesión de licencias y registro exhaustivos y transparentes, y que la inspección del trabajo cuente efectivamente con el mandato, formación y recursos para controlar las operaciones y detectar los abusos relacionados con la contratación.
- Promulgar políticas que prohíban o regulen las comisiones de contratación y los gastos conexos y garantizar que no se cobra a las personas trabajadoras ninguna comisión o gasto por su contratación, de acuerdo con las normas internacionales. Establecer mecanismos adecuados de reparación cuando las personas trabajadoras hayan pagado comisiones y gastos de contratación.
- Adoptar medidas para abordar las prácticas discriminatorias en la contratación, incluidas las prohibiciones de migrar y las pruebas obligatorias de embarazo, que afectan de forma desproporcionada a grupos específicos de migrantes.
- Garantizar que la contratación de personal sanitario y de cuidados respeta los principios del [Código de prácticas mundial de la OMS](#) para proteger los sistemas de salud frágiles, lo que contempla que la contratación internacional únicamente se realice para cubrir carencias en el mercado laboral nacional, y que no realice en países con escasez de personal sanitario ⁶⁶.

► Mercado laboral, políticas de empleo y marcos de cualificaciones

- Aumentar la capacidad de las organizaciones de empleadores del sector, incluidos los empleadores de las personas trabajadoras domésticas, para comprender la dimensión migratoria del trabajo de cuidados, y poner en marcha mecanismos específicos para garantizar la protección de los derechos laborales al tiempo que se abordan las necesidades del trabajo de cuidados.
- Establecer sistemas de reconocimiento de competencias y marcos de cualificaciones que puedan incluir a las personas trabajadoras migrantes, y crear mecanismos para reconocer las competencias de las personas que han recibido una capacitación informal, entre ellas las que han adquirido experiencia y competencias notables realizando trabajos de cuidados no remunerados o mediante una formación en el empleo no certificada ^{67 68}. Garantizar que estas medidas tengan en cuenta también el elemento de retorno y reintegración de la migración laboral.
- Reconocer las funciones de cuidado que desempeñan las personas trabajadoras domésticas e introducir medidas para reconocer efectivamente estas competencias y recompensarlas con salarios adecuados.

► Protección laboral

- Garantizar que las personas trabajadoras del cuidado migrantes gocen de los mismos derechos y protección que las nacionales.
- Garantizar la regulación efectiva de la contratación y el empleo de las personas trabajadoras migrantes del sector del cuidado en formas atípicas de empleo, entre ellas el trabajo temporal y el empleo a través de plataformas digitales de trabajo.
- Garantizar que las personas trabajadoras del cuidado migrantes tengan acceso a prestaciones de protección social integrales y adecuadas basadas en los principios de igualdad de trato y no discriminación ⁶⁹ y que puedan beneficiarse de la portabilidad de sus derechos a la seguridad social de un

⁶⁶ Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149) y Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157).

⁶⁷ OIT, *El trabajo decente y la economía del cuidado*, CIT.112/VI, 2024.

⁶⁸ Véase también OIT, *Guidelines for skills modules in bilateral labour migration agreements*, 2020.

⁶⁹ La protección social comprende una serie de políticas y programas formulados para mitigar y evitar situaciones de pobreza y vulnerabilidad a lo largo de todo el ciclo de la vida. Incluye principalmente nueve ámbitos: prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de desempleo, prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedad profesional, prestaciones monetarias de enfermedad, asistencia médica, prestaciones de vejez, prestaciones de invalidez y prestaciones de sobrevivientes (Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).

país a otro ⁷⁰. El acceso a la protección de la maternidad, las prestaciones familiares y el cuidado de los hijos e hijas, esenciales para enfrentar las desigualdades de género en el mundo del trabajo, son de especial interés para las trabajadoras del cuidado migrantes.

- Garantizar el acceso efectivo a la justicia y a mecanismos de reclamación justos, asequibles y sensibles al género para las personas trabajadoras del cuidado migrantes cuyos derechos hayan sido violados ⁷¹.

► Representación y organización

- Eliminar los obstáculos legales y en la práctica que impiden a las personas trabajadoras del cuidado migrantes disfrutar del derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva. Garantizar que los mecanismos de diálogo social y negociación colectiva reconozcan e incluyan a las personas trabajadoras migrantes y sus preocupaciones.
- Generar solidaridad entre las personas trabajadoras del cuidado nacionales y migrantes, y entre las distintas profesiones del sector del cuidado; y crear alianzas para la acción entre quienes proveen los cuidados, quienes los reciben y los empleadores.

► Esfuerzos colectivos para aumentar el reconocimiento del valor del trabajo de cuidados y el papel de las personas trabajadoras migrantes en los mercados laborales y las economías del cuidado

- Reconocer que la migración aporta beneficios netos a los mercados laborales, las economías y las sociedades de todo el mundo ⁷². Interactuar con la opinión pública a propósito del valor de las personas trabajadoras migrantes mediante campañas de información pública y participando en medios de comunicación, entre otras.
- Empezar esfuerzos colectivos para aumentar el valor social, el reconocimiento y la priorización de las actividades del cuidado, de sus proveedores y de las personas que proporcionan cuidados remunerados y no remunerados ⁷³.

Recursos clave

Naciones Unidas. 2024. *Transformar los sistemas de cuidados en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y Nuestra Agenda Común*. Documento de política del Sistema de las Naciones Unidas.

OIT. 2024. *Resultado de la Comisión de la Discusión General sobre el Trabajo Decente y la Economía del Cuidado*. ILC.112/Actas núm. 8A.

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

OIT. 2024. *De la crisis mundial de los cuidados a unos cuidados de calidad en el hogar: argumentos para incluir a los trabajadores domésticos en las políticas de cuidados y garantizar sus derechos laborales*. Nota de políticas, marzo de 2024.

OIT. 2023. *International labour migration in the health sector: A manual for participatory assessment of policy coherence*.

OIT. 2022. *Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas*. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte B). Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión.

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

⁷⁰ Véase OIT, *Extending Social Protection to Migrant Workers, Refugees, and their Families: Guide for Policymakers and Practitioners*, 2021.

⁷¹ OIT, *Fair recruitment and access to justice for migrant workers*, 2022.

⁷² OIT, *Migración equitativa: un programa para la OIT*, ILC.103/DG/I(B), 2014.

⁷³ OIT, *El trabajo decente y la economía del cuidado*, ILC.112/Informe VI, 2024.

OIT. 2019. *The social construction of migrant care work. At the intersection of care, migration and gender.*

Anexo 1. Normas internacionales del trabajo y orientaciones pertinentes

Los Principios y derechos fundamentales en el trabajo se aplican a todas las personas trabajadoras de todos los sectores. Entre las normas y directrices específicas aplicables a las personas trabajadoras del cuidado migrantes figuran las siguientes:

- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)
- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)
- Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157)
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
- Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121)
- Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19)
- Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos
- Principios rectores sobre el acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo