



► Nota de políticas

preparada para la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social

Julio de 2025

Promoción del trabajo decente en la economía del cuidado Un componente esencial del desarrollo social

Consideraciones principales para la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social

- **El cuidado es un aspecto central del bienestar humano, social, económico y ambiental y del desarrollo sostenible.** El trabajo del cuidado, tanto remunerado como no remunerado, es esencial para realizar cualquier otro trabajo. Una economía del cuidado que funcione bien constituye un apoyo para los individuos y a las familias, contribuye a que los trabajadores estén más sanos, crea empleo, mejora la productividad y promueve la igualdad de género.
- **Los déficits sustanciales de las políticas, los servicios y las infraestructuras de cuidados en todo el mundo, junto con los usos sociales, contribuyen a una desigual distribución de las responsabilidades de cuidado no remuneradas, que recaen excesivamente sobre las mujeres** limitando sus oportunidades de participación en un trabajo decente y en la vida económica, social, cultural y política en general. Se estima que, en 2023, 748 millones de personas estaban inactivas porque tenían que asumir responsabilidades relacionadas con el cuidado no remuneradas, lo que representaba un tercio de todas las personas en edad de trabajar inactivas. De ellas, 708 millones eran mujeres y 40 millones hombres. En los países de ingreso alto, las responsabilidades familiares contribuyen hasta en un 80 por ciento a la brecha de género en el empleo, y hasta en un 62 por ciento en los países de ingreso bajo.
- **Los trabajadores de la economía del cuidado —de los cuales el 65 por ciento son mujeres— están expuestos a déficits de trabajo decente** en ocupaciones de poca categoría con bajos salarios, una protección social inadecuada, jornadas de trabajo excesivas, escasas oportunidades de desarrollar sus competencias profesionales y grandes riesgos para la seguridad y salud. Al mismo tiempo, la demanda de cuidados aumentará a medida que cambie la demografía, envejezca la población y se evidencien los efectos sanitarios y sociales del cambio climático. Para 2030 se prevé que 2 300 millones de personas necesitarán cuidados. Atraer y retener a una fuerza de trabajo calificada, capaz de satisfacer las necesidades actuales y futuras de cuidados y de aumentar la resiliencia de los mercados de trabajo, es una prioridad urgente. Unos servicios de cuidados de calidad requieren trabajo decente para los cuidadores.
- **La inversión en cuidados promueve de forma importante la igualdad de género, el trabajo decente y el desarrollo sostenible, y es un componente clave de la protección social universal.** Podrían crearse casi 300 millones de empleos decentes de aquí a 2035 solo con inversiones en servicios universales de cuidado infantil y cuidados de larga duración.
- **Para crear sólidos sistemas de cuidados es necesario introducir coordinación y coherencia en un amplio conjunto de políticas** de cuidados, protección social, protección de los trabajadores y no discriminación, migración, empleo, calificación profesional y aspectos macroeconómicos y ambientales, garantizando una financiación pública adecuada. La Resolución de la OIT relativa al trabajo decente y la economía del cuidado, de 2024, ofrece una clara orientación sobre la importancia de reconocer y apoyar la economía del cuidado como componente esencial del desarrollo social y económico, e invertir en ella.

► ¿Por qué el trabajo decente y la economía del cuidado son tan esenciales para el desarrollo social?

En la Declaración de Copenhague de 1995, adoptada en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, se forjó un consenso mundial sobre el desarrollo social centrado en las personas. Se puso de relieve la importancia fundamental del acceso equitativo a la atención de la salud, la educación y los servicios de cuidados y apoyo para erradicar la pobreza, sobre todo en beneficio de los grupos vulnerables. En la Declaración también se subrayó la importancia del empleo pleno y productivo para la estabilidad y la seguridad económicas, y se hizo un llamamiento a favor de la igualdad de género, defendiendo la eliminación de la discriminación y la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida. Treinta años después, y en vísperas de la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en 2025, la economía del cuidado¹ está reconocida en todo el mundo como un factor fundamental de desarrollo social y justicia social.

El cuidado es esencial para el bienestar humano, social, económico y ambiental y el desarrollo sostenible. El trabajo del cuidado, tanto remunerado como no remunerado, es esencial para realizar cualquier otro trabajo (OIT 2024a). Este reconocimiento constituye el núcleo de la Resolución de la OIT relativa al trabajo decente y la economía del cuidado, adoptada por los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2024 (en adelante, la «Resolución de la OIT», véase el recuadro 1). Según la Resolución de la OIT, una economía del cuidado que funcione bien no solo constituye un apoyo para los individuos y a las familias, sino que también contribuye a que los trabajadores estén más sanos, crea empleo y mejora la productividad, lo que repercute positivamente en las empresas, los trabajadores y la sociedad en su conjunto. Este acuerdo tripartito histórico también pone de relieve que las mujeres, especialmente las que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, asumen una carga desigual del cuidado no remunerado, lo que crea obstáculos estructurales a su participación, permanencia y progresión en la fuerza de trabajo.

Pueden lograrse avances significativos si la economía del cuidado recibe la atención necesaria de los responsables políticos y una financiación adecuada, y si se integra en las tres prioridades temáticas fundamentales de la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en 2025. Priorizar estos aspectos puede fomentar la estabilidad económica, mejorar el

► **Recuadro 1. Principios rectores de la Resolución de la OIT relativa al trabajo decente y la economía del cuidado**

- El trabajo del cuidado, tanto remunerado como no remunerado, es esencial para realizar cualquier otro trabajo.
- El trabajo en la economía del cuidado no es una mercancía.
- Es esencial adoptar un enfoque de los cuidados basado en los derechos y orientado por las normas internacionales del trabajo.
- Las políticas de licencia por cuidados y unos servicios accesibles y de calidad promueven la participación laboral de las mujeres, redistribuyen el trabajo de cuidados no remunerado, favorecen la conciliación del trabajo con la vida privada y aumentan la productividad.
- Corresponde al Estado la responsabilidad principal de la prestación de cuidados de alta calidad y de su regulación, incluso mediante la asignación de los recursos necesarios.
- El trabajo decente de los cuidadores contribuye a unos cuidados y un apoyo de alta calidad.

Es una prioridad urgente corregir los déficits de trabajo decente en aspectos como la discriminación por razón de género, raza, situación migratoria y otros motivos interrelacionados, así como las jornadas de trabajo excesivas, los bajos salarios y los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, incluida la exposición a la violencia y el acoso.

Fuente: Basado en OIT (2024a).

bienestar social y promover la igualdad, generando resultados de desarrollo más inclusivos y sostenibles.

Erradicación de la pobreza

Una economía del cuidado bien desarrollada y financiada mejora el acceso a servicios de cuidados de alta calidad, como la atención de la salud y la educación, que son fundamentales para romper el ciclo de la pobreza, especialmente en las zonas rurales y marginadas: las familias disponen de más medios para cuidar de sus miembros; se evitan el trabajo forzoso y el trabajo infantil; los niños tienen acceso a la educación; y las personas con

1 Se entiende que la economía del cuidado comprende políticas y marcos regulatorios, servicios, infraestructura, instituciones y mecanismos de financiación, así como usos sociales que determinan y rigen la prestación y recepción de cuidados y apoyo a lo largo del ciclo de vida (OIT 2024a).

discapacidad y las personas de edad avanzada reciben el apoyo que necesitan, todo lo cual contribuye a la estabilidad y el bienestar a largo plazo de las comunidades. Invertir en la economía del cuidado, atendiendo a aspectos como las políticas, los servicios, la fuerza de trabajo y las infraestructuras en este ámbito, también significa valorar el trabajo de cuidados no remunerado, generalmente a cargo de mujeres, para que no limite su independencia económica ni sus oportunidades de participar plenamente en la vida social, económica, política y cultural. Propiciar que las familias dispongan de más tiempo para conciliar mejor el trabajo con la vida privada es, pues, fundamental para lograr una mayor igualdad de género, redistribuyendo las responsabilidades de cuidados entre mujeres y hombres y entre los individuos y el Estado. Mediante la formalización del trabajo de cuidados, la creación de condiciones de trabajo decentes para los cuidadores y la mejora del acceso a unos servicios asequibles de cuidados y apoyo, los gobiernos y el sector privado pueden generar puestos de trabajo estables y decentes, reducir el desempleo y ofrecer oportunidades que saquen de la pobreza a individuos y familias.

Empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos

Al tratarse de un sector pujante e intensivo en trabajo, la economía del cuidado puede estimular y crear oportunidades de empleo. Sin embargo, aunque algunos cuidadores tienen un alto nivel de calificación y están bien remunerados, muchos otros —incluidos los migrantes y los trabajadores domésticos— permanecen en la economía informal y perciben una remuneración baja. A menudo quedan excluidos, en la legislación o en la

práctica, de protecciones esenciales, como la seguridad social y los derechos laborales.

Una economía del cuidado que funcione bien ha de basarse en el principio de que todos los cuidadores deben disfrutar de un trabajo decente. El trabajo decente para los cuidadores contribuye a la prestación de cuidados de alta calidad y a la contratación y retención de trabajadores calificados. Promueve la igualdad de género, contrarresta la escasez de trabajadores y construye sociedades y economías resilientes. La OIT estima que la inversión en servicios universales de cuidado infantil y cuidados de larga duración podría generar casi 300 millones de puestos de trabajo en todo el mundo para 2035, si se priorizaran las inversiones en la economía del cuidado mediante una adecuada combinación de políticas macroeconómicas con perspectiva de género (OIT 2022).

Integración social para lograr sociedades estables, seguras y justas para todos

Unos servicios de cuidados asequibles y de alta calidad son cruciales para que todas las personas —especialmente las que se encuentran en situación de vulnerabilidad— reciban cuidados y estén incluidas en las sociedades. Estos servicios reducen la presión sobre las familias y las comunidades, empoderan a las mujeres, favorecen la cohesión social y mejoran la resiliencia de las sociedades frente a las crisis económicas, sociales y ambientales. La economía del cuidado es esencial para crear sólidas redes de apoyo social que prevengan la marginación y creen estabilidad social a largo plazo. Al ofrecer oportunidades de participación económica, la economía del cuidado contribuye a crear sociedades más estables, seguras y justas para todos.

► ¿En qué punto nos encontramos?

La creciente importancia de la economía del cuidado se ha vuelto cada vez más evidente en los últimos años. La pandemia de COVID-19 puso de relieve su función esencial de apoyo a las personas, a las comunidades y en los lugares de trabajo, al tiempo que sacó a la luz algunas deficiencias críticas que vienen de antiguo en las políticas públicas sobre el trabajo de cuidados remunerado y no remunerado. La pandemia exacerbó la carga desproporcionada del trabajo del cuidado no remunerado que asumen las mujeres y las niñas, así como los déficits de trabajo decente que ya afectaban a los trabajadores del cuidado, la grave escasez de personal y de competencias profesionales en los servicios de cuidados (OIT 2024a) y la financiación cada vez más insuficiente de los servicios públicos.

Los rápidos cambios demográficos en el mundo, como el envejecimiento de la población, unidos a las restricciones financieras y presupuestarias y a la creciente participación laboral de las mujeres, han intensificado la demanda de sólidos sistemas de cuidados y apoyo. La escalada de los efectos del cambio climático, junto con el creciente número de conflictos y la crisis de la ayuda internacional, ejercen una presión cada vez mayor sobre los individuos y las comunidades, lo que hace más urgente que nunca la necesidad de actuar.

Sin embargo, el mundo adolece de importantes deficiencias en las políticas, los servicios, la fuerza de trabajo y las infraestructuras de cuidados, lo que priva a millones de personas de un acceso adecuado a servicios y políticas en este ámbito, incluida la protección social. Los derechos laborales en el sector de los cuidados suelen ser

limitados o se aplican de forma deficiente, lo que deja a los cuidadores —incluidos los migrantes, los trabajadores domésticos y los trabajadores comunitarios de la salud y los cuidados, muchos de los cuales trabajan en la economía informal— en situación de vulnerabilidad ante una protección social y laboral insuficiente o inadecuada.

La Resolución de la OIT aboga por un enfoque global e integrado del trabajo decente y la economía del cuidado, y establece una concepción común, los principios rectores y las acciones necesarias para transformar los sistemas de cuidados y apoyo, promover la igualdad de género y trazar un camino hacia el desarrollo social inclusivo y la justicia social. La Resolución respalda el **Marco de las 5 R para el trabajo de cuidados decente** como herramienta eficaz para guiar la elaboración de un modelo integral de políticas y sistemas basado en derechos, conforme a un enfoque del cuidado a lo largo de la vida, sobre la base de las normas internacionales del trabajo² y el diálogo social, al tiempo que orienta las inversiones públicas y privadas (OIT 2019). Se debería **reconocer, reducir y redistribuir** el trabajo de cuidados no remunerado entre mujeres y hombres y entre la familia, el Estado, la comunidad, el sector privado y el sector sin ánimo de lucro. El trabajo de cuidados remunerado se debería **retribuir** con una remuneración adecuada, en particular de conformidad con el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y una protección social y de los trabajadores eficaz; y los trabajadores del cuidado deberían disfrutar del derecho de **representación** a través de la libertad de asociación y la libertad sindical y el diálogo social, incluida la negociación colectiva. Los trabajadores del cuidado, los empleadores y los cuidadores familiares no remunerados, así como las personas que necesitan cuidados y apoyo, deberían tener voz y estar representados en los procesos de toma de decisiones. Se debería promover la formulación de políticas y legislación sobre servicios de cuidados y apoyo para las personas con enfermedades físicas y mentales, las personas que viven con el VIH y las personas con discapacidad, con la participación de personas pertenecientes a los grupos concernidos (OIT 2024b).

Las responsabilidades excesivas y desiguales que asumen las mujeres van en detrimento de la igualdad de género y el desarrollo social

La actual organización social de los cuidados —es decir, quién los presta y quién accede a ellos— hace recaer

una parte desproporcionada del trabajo del cuidado no remunerado sobre las mujeres, lo que dificulta su inclusión económica y su participación efectiva en el mercado de trabajo. El resultado de todo ello intensifica las desigualdades de género en el mundo del trabajo, priva a muchas mujeres de un acceso adecuado a la protección social y las expone más a la pobreza.

En el mundo, **las mujeres realizan 3,2 veces más trabajo de cuidados no remunerado que los hombres** (OIT 2019, 2025a). Si se tiene en cuenta el trabajo de cuidados remunerado y no remunerado, **las mujeres de todas las regiones del mundo trabajan sistemáticamente más horas que los hombres**, y no hay apenas evidencia empírica de que esta diferencia se esté reduciendo significativamente. El trabajo de cuidados no remunerado requiere mucho tiempo y consiste a menudo en tareas penosas, sobre todo para las mujeres y niñas que viven en la pobreza, las que viven en zonas rurales, los hogares monoparentales y las personas que cuidan de niños pequeños o nietos que aún no están en edad escolar. La carga es aún mayor en países con escasos servicios públicos, infraestructuras básicas o protección social.

Por lo general, el trabajo del cuidado —y, en particular, el no remunerado— está infravalorado y poco reconocido en las principales medidas de progreso económico, como el PIB, a pesar de su contribución fundamental a las sociedades y las economías (Naciones Unidas 2024). Según estimaciones recientes de la OIT, las responsabilidades familiares son el principal factor que contribuye a la brecha de género en el empleo. En los países de ingreso alto, las responsabilidades familiares contribuyen hasta en un 80 por ciento a la brecha de género en el empleo, y hasta un 62 por ciento en los países de ingreso bajo (OIT 2024c).

En 2023, **748 millones de personas señalaron que las responsabilidades de cuidado eran el motivo por el que no formaban parte de la población activa**, cifra que suponía más del 30 por ciento de las personas inactivas en el mundo (OIT 2024c). Este dato oculta marcadas diferencias entre hombres y mujeres. Las responsabilidades de cuidados representan el 45 por ciento (708 millones) de las mujeres inactivas en el mundo y solo el 5 por ciento de los hombres inactivos (unos 40 millones). La desigual distribución del trabajo de cuidados no remunerado entre hombres y mujeres se agrava en el caso de las personas con hijos pequeños, en su gran mayoría mujeres. Esto amplía aún más la brecha de género en la tasa de actividad de este grupo

2 Entre las normas internacionales del trabajo más importantes y pertinentes para el trabajo decente y la economía del cuidado figuran las siguientes: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149); Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155); Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183); Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187); Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189); y Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

(OIT 2024c). Incluso cuando están ocupadas, las mujeres que viven con personas dependientes tienen más probabilidades de reducir sus horas de trabajo a cambio de remuneración o beneficio o de trabajar a tiempo parcial. Las estimaciones de la OIT basadas en datos de 100 países indican que más de un tercio de las mujeres ocupadas (el 34,2 por ciento) trabajan menos de 35 horas a la semana, mientras que ese es el caso de solo el 23,4 por ciento de los hombres ocupados (OIT 2019).

Más allá de la participación laboral, la desigualdad en las responsabilidades del cuidado determina el tipo y la calidad del trabajo que realizan las mujeres. Según los datos de 85 países, la probabilidad de que las mujeres con tareas de cuidado sean trabajadoras familiares auxiliares o trabajadoras por cuenta propia es mayor, en 3,9 y 1,8 puntos porcentuales respectivamente, que la de aquellas que no desempeñan tareas de cuidado (OIT 2019). **Los cuidadores no remunerados —hombres y mujeres— son más propensos a desempeñar un empleo informal** que quienes no viven con personas que reciben cuidados; y la brecha es mayor en el caso de las mujeres (*ibid.*, gráfico 2.30).

Creciente demanda de políticas, servicios e infraestructuras de cuidados

Los servicios y políticas de licencia para la prestación de cuidados y la protección comprenden la protección de la maternidad, la licencia de paternidad o licencia parental, el cuidado infantil y los cuidados de larga duración, así como una atención de la salud y una educación universales y de calidad. Las infraestructuras de cuidados vitales son escuelas, hospitales, guarderías, suministro de agua corriente y electricidad en el hogar, redes de saneamiento y transporte público. Establecer este tipo de políticas, servicios e infraestructuras es crucial para redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado y permitir que los trabajadores dispongan de tiempo para conciliar sus responsabilidades laborales y de cuidados.

Aunque se han producido algunos modestos avances en todos estos ámbitos, sigue habiendo importantes deficiencias. Por ejemplo, **649 millones de mujeres viven en países con una protección inadecuada de la maternidad** (OIT 2022); y entre 1994 y 2023, la proporción de países con legislación relativa a la licencia remunerada de maternidad solo aumentó ligeramente, del 95,7 al 97,8 por ciento, y la duración media mundial de la licencia remunerada de maternidad pasó de 12,8 a 17,6 semanas. Además de la duración, la suficiencia de las prestaciones de maternidad determina la seguridad económica para garantizar el sustento de la madre y de su hijo. De conformidad con el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), **85 de 186 países ofrecen una licencia remunerada de**

maternidad de al menos 14 semanas, con prestaciones pecuniarias equivalentes al menos a dos tercios de los ingresos anteriores de la mujer, abonadas mediante el seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos. De ellos, 58 países ofrecen una remuneración completa, que cubre el 100 por ciento de los ingresos anteriores (OIT 2025a, datos del [Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados](#)).

Aunque los cuidados incumben también a los hombres, a menudo se desincentiva su participación por efecto de unas expectativas sociales anticuadas y por la falta de lugares de trabajo que los apoyen. Una tendencia positiva indica que, en los últimos treinta años, la proporción de países que ofrecen una licencia remunerada de paternidad ha aumentado notablemente, pasando del 24,8 por ciento en 1994 al 57,2 por ciento en 2023. Sin embargo, **la duración media mundial de la licencia remunerada de paternidad sigue siendo baja**, ya que solo ha aumentado de seis a casi diez días en el periodo de 1994 a 2023 (OIT 2025a, datos del [Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados](#)).

La licencia parental también es esencial para apoyar a los cuidadores. Sin embargo, en 2021 solo 68 de los 185 países estudiados por la OIT ofrecían el derecho a la licencia parental. En el mundo, la duración media de la licencia parental es de 22,1 semanas (5,2 meses), y de 103,5 semanas (casi 2 años) en los 68 países con licencia parental obligatoria. Solo 46 países ofrecen prestaciones económicas por la licencia parental, mientras que en 21 países esta licencia sigue sin estar remunerada. Algunas categorías de trabajadores, como los trabajadores por cuenta propia, siguen excluidas de todo tipo de disposiciones relativas a la licencia parental, y los índices de utilización de los derechos de licencia parental siguen siendo bajos entre los hombres, especialmente en la economía informal (OIT 2022). Según un nuevo estudio de la OIT, en todo el mundo existe una diferencia de cinco meses (22,5 semanas) entre la duración de la licencia parental remunerada prevista para la madre y la reservada para el padre. Comparando los países en los que la licencia parental está disponible para madres y padres, la madre tiene el derecho a disfrutar en promedio de 24,7 semanas remuneradas, frente a solo 2,2 semanas de licencia parental remunerada para el padre (OIT 2025b).

Por otro lado, los acuciantes cambios demográficos ponen de manifiesto importantes déficits en la prestación de cuidados a grupos de población específicos. Se estima que, para 2030, **el número de personas que necesitarán servicios de cuidado infantil, cuidados de larga duración y otros servicios de cuidados y apoyo, incluso para vivir de forma independiente, alcanzará los 2 300 millones en el mundo** (OIT 2019). Este aumento se debe principalmente a que habrá 200 millones más de personas de edad avanzada y niños de 6 a 14 años.

Sin embargo, solo 57 de los 178 países estudiados por la OIT han adoptado disposiciones legislativas acerca de los programas de desarrollo educacional de la primera infancia diseñados para niños de entre 0 y 2 años, y solo en 89 de los 179 países la legislación prevé una oferta de servicios públicos de cuidados de larga duración para personas de edad avanzada (OIT 2022). A medida que aumente la esperanza de vida, muchos adultos de edad avanzada tendrán limitaciones funcionales que requerirán cuidados y apoyo, incluido el 34 por ciento de adultos de este grupo etario con discapacidad (UNICEF 2025). El hecho de que muchos países no dispongan de servicios de cuidado infantil y cuidados de larga duración universales, y tampoco establezcan entornos, sistemas y servicios accesibles e inclusivos para las personas con discapacidad, amplifica la demanda de cuidados y apoyo, mientras que la prestación formal de cuidados y apoyo sigue siendo muy escasa o inasequible, especialmente en los países de ingreso bajo y mediano (*ibid.*).

Además, **como consecuencia del cambio climático, aumenta la demanda del trabajo de cuidados, tanto remunerado como no remunerado, que suelen asumir las mujeres y las niñas.** Las crisis provocadas por fenómenos meteorológicos extremos intensifican los desplazamientos y el estrés ambiental, lo que afecta de manera desproporcionada a los trabajadores del cuidado (OIT 2024d). El aumento de las temperaturas en el mundo exacerba las necesidades de atención de la salud, debido a una mayor prevalencia de enfermedades relacionadas con el calor, la propagación de enfermedades transmitidas por vectores y el agravamiento de afecciones crónicas como los trastornos cardiovasculares y respiratorios, que requieren infraestructuras y servicios adicionales de cuidados (OIT 2024e). Al mismo tiempo, las condiciones meteorológicas extremas exigen la aplicación urgente de medidas de mitigación. Una de ellas es el avance hacia una economía más ecológica que, aunque plantee dificultades importantes, puede ofrecer también oportunidades de empleo, incluso en los sectores del cuidado.

Abordar la persistente escasez de trabajadores del cuidado

A medida que aumenta la presión demográfica, crece la demanda de cuidadores, lo que tensiona aún más los sobrecargados sistemas de salud, sociales y de cuidados de larga duración en todo el mundo. Como se puso de relieve durante la pandemia de COVID-19, la economía del cuidado sufre una importante escasez de mano de obra y falta de personal. Los aspectos que dificultan la contratación y retención de trabajadores del cuidado y asistencia a las personas son los bajos salarios, las jornadas y cargas de trabajo excesivas, la intensidad física y emocional y la exposición a riesgos para la seguridad y salud en el trabajo,

como la violencia y el acoso. Las mujeres representan el 65 por ciento del personal de cuidados (OIT 2019).

Los cuidadores migrantes, muchos de los cuales son trabajadores domésticos, contribuyen de manera importante a la economía mundial de los cuidados, ya que el 28,8 por ciento de las mujeres migrantes y el 12,4 por ciento de los hombres migrantes están ocupados en la economía del cuidado, frente al 19,2 y el 6,6 por ciento de mujeres y hombres no migrantes, respectivamente (OIT 2024f). La gran dependencia de los cuidadores migrantes, sobre todo mujeres procedentes de países en desarrollo, que ocupan puestos de cuidados esenciales en países de ingreso alto y mediano alto, da lugar a fenómenos denominados «fuga de trabajadores del cuidado» y «fuga de cerebros». Provoca una importante salida de trabajadores de la salud calificados de los países de ingreso bajo y mediano, provocando la escasez de servicios esenciales de cuidados en los países de origen, en menoscabo de sus sistemas de asistencia sanitaria y social. A pesar de su importancia vital, los trabajadores migrantes suelen estar expuestos a mayores riesgos de discriminación, explotación e incluso trabajo forzoso en los países de destino. El género, la raza, el origen étnico y otras características, como los bajos ingresos, pueden exacerbar los patrones discriminatorios de los cuidadores migrantes.

Los déficits de trabajo decente son más pronunciados entre los cuidadores ocupados en la economía informal.

Se estima que, en el mundo, el 20 por ciento de los trabajadores que desempeñan actividades de atención de la salud y trabajo social lo hacen en condiciones de informalidad. La proporción oscila entre un 10,4 por ciento en países de ingreso alto y un 30,5 por ciento en países de ingreso bajo y mediano (OIT 2023). La OIT también calcula que el 81,2 por ciento de los trabajadores domésticos están ocupados de manera informal, el doble de la tasa de informalidad en comparación con otros empleados (OIT 2024b). El sector también presenta carencias en el ámbito del diálogo social, que es un elemento esencial para el logro del trabajo decente en la economía del cuidado. A pesar de que la mayoría de los países reconocen el **derecho a la libertad de asociación y la libertad sindical y de negociación colectiva para determinadas categorías de trabajadores y empleadores en el sector del cuidado**, algunos trabajadores y empleadores del cuidado quedan excluidos de estos derechos en la legislación. Este es especialmente el caso de los trabajadores domésticos y sus empleadores. Otros trabajadores del cuidado pueden tener dificultades para ejercer estos derechos al no ser reconocidos como «empleados» (como suele ser el caso de los trabajadores de la salud y del cuidado comunitarios) o por su condición de trabajadores del cuidado migrantes, o debido a los obstáculos prácticos que afrontan los sindicatos para sensibilizar y organizar a los trabajadores del cuidado, entre otros factores (*ibid.*).

Las tecnologías emergentes también son cada vez más comunes en la economía del cuidado. Si bien la inteligencia artificial y el aprendizaje automático pueden ayudar a los cuidadores a realizar mejor su trabajo, deben servir de complemento y ayuda a los empleos del cuidado, en lugar de destruirlos, y reforzar los derechos de los cuidadores y de las personas demandantes de cuidados. La introducción de estas tecnologías

plantea nuevas dificultades y expectativas para el desarrollo de competencias del personal de cuidados, y debe desplegarse por la vía del diálogo social con los trabajadores afectados. Si no se invierte lo suficiente en formación, selección de personal y condiciones de trabajo decentes, la escasez mundial de trabajadores del cuidado se agravará, socavando la capacidad de las sociedades para prestar cuidados equitativos y de alta calidad (OIT 2024b).

► Prioridades de política para acelerar el desarrollo social mediante el trabajo decente y la economía del cuidado

Múltiples factores —que comprenden políticas, marcos jurídicos y regulatorios, servicios, infraestructuras, instituciones, mecanismos de financiación y usos sociales— son determinantes para la prestación y recepción de cuidados y apoyo a lo largo de la vida (OIT 2024c). Estos factores influyen directamente en el bienestar y la seguridad de ingresos, así como en la participación laboral femenina, al determinar la disponibilidad, asequibilidad y calidad de los servicios de cuidados, la distribución del trabajo de cuidados no remunerado y las expectativas sociales en torno a la prestación de cuidados. De ahí que el trabajo decente y la economía del cuidado sean fundamentales para abordar un enfoque centrado en las personas que permita alcanzar las tres prioridades básicas del desarrollo social: erradicación de la pobreza, empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos, e inclusión social.

Las siguientes acciones de política se basan en la Resolución de la OIT y en su Marco de las 5 R para el trabajo de cuidados decente, y tienen por objeto promover la coordinación y la coherencia en un diverso conjunto de políticas de cuidados, protección social, protección laboral y no discriminación, migración, empleo, calificaciones y políticas macroeconómicas y ambientales, garantizando al mismo tiempo una financiación pública adecuada.

1. Reconocer, reducir y redistribuir el trabajo

de cuidados no remunerado: Responder adecuadamente a las necesidades y derechos de los trabajadores con responsabilidades de cuidados, para garantizar una protección integral de la maternidad y la adopción de políticas de protección y de licencia por prestación de cuidados, incluidas las relativas a la licencia de paternidad y la licencia parental, la prestación de cuidado infantil y cuidados de larga duración y el apoyo a las personas con discapacidad. Garantizar una licencia parental universal y suficiente en el marco de los sistemas de protección social —además de promover la licencia efectiva de paternidad— es esencial para establecer políticas de

cuidados transformadoras diseñadas a nivel nacional que combinen derechos, prestaciones y disposiciones sobre licencias con unos servicios de cuidados accesibles y de alta calidad. Una licencia parental bien diseñada e integral, apoyada por iniciativas dirigidas a cambiar los usos sociales y los estereotipos de género, produce diversos beneficios: contribuye a un enfoque del cuidado a lo largo de la vida, promueve la participación paterna en el cuidado de los hijos, permite a ambos progenitores conciliar mejor la vida laboral y familiar, promueve un reparto más equitativo de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres, y aumenta la capacidad de las madres para dedicarse a un trabajo remunerado, con efectos positivos para la tasa de actividad y los salarios de las mujeres. Los acuciantes cambios demográficos exigen mejorar las infraestructuras y los servicios de cuidados para las personas de edad avanzada y las personas con discapacidad. Las políticas públicas deben dar prioridad a las disposiciones legislativas adecuadas para los cuidados de larga duración, las pensiones y la protección social, con el apoyo de una financiación sostenible y adecuada.

2. Recompensar y representar a los cuidadores

garantizando un trabajo decente en la economía del cuidado: Promover la igualdad de oportunidades y de trato y ofrecer oportunidades de empleo decente a todos los cuidadores mediante inversiones adecuadas en políticas, servicios y sistemas de cuidados. Estas inversiones son esenciales para el desarrollo social y la justicia social en beneficio de todos los trabajadores del sector, incluidos los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos y los trabajadores del cuidado y de la salud comunitarios. Las medidas antidiscriminatorias y de protección laboral, en particular a través de la inspección del trabajo, pueden garantizar límites máximos de la jornada laboral, salarios mínimos adecuados, seguridad y salud en el trabajo, y la prevención y eliminación de la violencia y el acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de

género. La libertad de asociación y la libertad sindical y el diálogo social, incluida la negociación colectiva, son fundamentales para mejorar las condiciones de trabajo en los sectores y ocupaciones del cuidado. La escasez de trabajadores del cuidado puede abordarse mediante una educación y formación suficientes, el desarrollo de competencias y la certificación, la movilidad transfronteriza cuando proceda, la formalización de los trabajadores, la ruptura de la segregación ocupacional y la sensibilización de la opinión pública sobre el valor social y económico del trabajo de cuidados. Unas políticas de migración laboral bien diseñadas, incluidas las relativas a la equidad en la selección de personal, son esenciales para garantizar un trabajo decente a los trabajadores migrantes y prevenir el riesgo de «fuga de cerebros» en los países de origen. Es necesario promover la participación, la capacidad de expresión y la representación de las organizaciones de cuidadores familiares no remunerados, de trabajadores del cuidado y de sus empleadores, así como consultar a sus afiliados. El fomento de empresas sostenibles y el apoyo al desarrollo de las entidades de la economía social y solidaria requieren un entorno sensible a las perspectivas de género, en condiciones que promuevan la productividad, la inversión en educación y desarrollo de competencias y un mayor acceso a oportunidades empresariales, a la formalización y a la financiación.

3. Promover la inversión pública en servicios

universales de cuidados: Invertir en servicios universales de cuidados, como la atención de la salud, los cuidados de larga duración, la educación —incluida la atención y educación de la primera infancia— y la asistencia y el apoyo a personas con discapacidad y a personas de edad avanzada. Estas inversiones contribuyen a la mitigación de la pobreza, al empoderamiento económico de las mujeres y a la creación de trabajo decente para los cuidadores, y

apoyan los sistemas universales de protección social con perspectiva de género. Se necesitan políticas macroeconómicas del cuidado con perspectiva de género que promuevan expresamente la igualdad, integrando los objetivos conexos en las políticas fiscales, monetarias y de gestión de la deuda. A tal efecto, una presupuestación con perspectiva de género puede reflejar mejor las necesidades de cuidados en los distintos segmentos de la población para ampliar, en definitiva, el margen fiscal mediante opciones de financiación y políticas comerciales con perspectiva de género.

4. Reforzar los sistemas de medición y seguimiento del trabajo de cuidados:

Promover una medición más completa, armonizada y coherente del trabajo de cuidados mediante la recopilación y difusión de datos desglosados sobre el trabajo de cuidados remunerado y no remunerado a partir de diversas fuentes. Esta medición debe estar en consonancia con las normas estadísticas internacionales vigentes y con las que se elaboren para proporcionar un enfoque con base empírica que ayude a comprender la economía del cuidado y a formular políticas. Además, se debería estudiar la posibilidad de analizar alternativas al PIB que reflejen con mayor precisión el valor del trabajo de cuidados, incluidos los cuidados no remunerados y las contribuciones sociales y económicas de la prestación de cuidados, y que controlen los efectos de los cambios demográficos, del cambio climático y de la tecnología en los cuidados. El trabajo decente y la economía del cuidado deben integrarse en las políticas y compromisos nacionales en el marco de las cuestiones relativas a las nuevas formas de gobernanza del mercado de trabajo, así como en el contexto de las políticas y medidas de adaptación y mitigación del cambio climático.

► Referencias

- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). 2025. [Global Disability Inclusion Report: Accelerating Disability Inclusion in a Changing and Diverse World](#) (resumen ejecutivo en español: [Informe mundial sobre inclusión de la discapacidad: Cómo acelerar la inclusión de la discapacidad en un mundo cambiante y diverso](#)).
- 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. Julio de 2024.
- OIT. 2019. [El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente](#).
- . 2022. [Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo](#).
- . 2023. [Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update](#).
- . 2024a. [Resolución y conclusiones relativas al trabajo decente y la economía del cuidado](#). Conferencia Internacional del Trabajo. ILC.112/Resolución V.
- . 2024b. [El trabajo decente y la economía del cuidado](#). ILC.112/Informe VI.
- . 2024c. «[The Impact of Care Responsibilities on Women's Labour Force Participation](#)». ILO Statistical Brief. Octubre de 2024.
- . 2024d. [Género, igualdad e inclusión para una transición justa en la acción climática: Una guía de políticas](#).
- . 2024e. [Heat at Work: Implications for Safety and Health – A Global Review of the Science, Policy and Practice](#).
- . 2024f. [ILO Global Estimates on International Migrant Workers: International Migrants in the Labour Force](#) (resumen ejecutivo en español: [Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores migrantes internacionales: Los trabajadores migrantes en la fuerza de trabajo](#), 2024), cuarta edición.
- . 2025a. «[Las mujeres y la economía: 30 años después de la Declaración de Beijing](#)». Nota de la OIT. Marzo de 2025.
- . 2025b. «[Closing the Gender Gap in Paid Parental Leaves: Better Parental Leaves for a More Caring World of Work](#)». Nota de la OIT. Junio de 2025.

Contacto

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Servicio de Género, Igualdad, Diversidad
e Inclusión (GEDI)
E: [GEDI](#)

DOI: doi.org/10.54394/ZING2834



Esta obra se publica al amparo de una licencia [CC BY 4.0](#) que permite la reproducción, la distribución y la adaptación (incluida la traducción) del contenido con cualquier fin. Se debe citar a la OIT como fuente original