

INFORME DE LA CSI SOBRE LOS CUIDADOS

# Implantar la economía del cuidado: sindicatos en acción en todo el mundo



EMPLEOS RESPETUOSOS CON EL CLIMA

SALARIOS

DERECHOS

PROTECCIÓN SOCIAL

IGUALDAD

INCLUSIÓN

Un Nuevo Contrato Social



ITUC CSI IGB

# Índice

|                                                                                                |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Resumen ejecutivo</b>                                                                       | <b>6</b>  |
| <b>Introducción</b>                                                                            | <b>7</b>  |
| ¿Qué son el trabajo de cuidados y la economía del cuidado?                                     | 7         |
| ¿Por qué es importante la inversión en la prestación de cuidados?                              | 9         |
| La inversión en la economía del cuidado aporta importantes beneficios                          | 9         |
| <b>Canadá</b>                                                                                  | <b>11</b> |
| Panorama del trabajo de cuidados en Canadá                                                     | 12        |
| Datos socioeconómicos                                                                          | 12        |
| Características de la economía del cuidado                                                     | 12        |
| Los beneficios que aporta la inversión en la economía del cuidado en Canadá: Estudio de la OIT | 12        |
| Compromiso sindical en la economía del cuidado                                                 | 13        |
| Recuperación y resiliencia frente a la COVID-19                                                | 13        |
| Impulsar un sistema nacional de guarderías                                                     | 14        |
| Políticas de mercado de trabajo                                                                | 15        |
| Desafíos y oportunidades                                                                       | 16        |
| <b>República Dominicana</b>                                                                    | <b>17</b> |
| Panorama del trabajo de cuidados en la República Dominicana                                    | 18        |
| Datos socioeconómicos                                                                          | 18        |
| Características de la economía del cuidado                                                     | 18        |
| Compromiso sindical en la economía del cuidado                                                 | 19        |

|                                                         |           |
|---------------------------------------------------------|-----------|
| Inversiones en el cuidado y en empleos decentes         | 19        |
| Políticas de mercado de trabajo                         | 19        |
| Convenio núm. 189 de la OIT                             | 20        |
| Organizar a los trabajadores y trabajadoras del cuidado | 20        |
| <b>Desafíos y oportunidades</b>                         | <b>21</b> |

## **Argentina** **22**

---

|                                                                                                   |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Panorama del trabajo de cuidados en Argentina</b>                                              | <b>23</b> |
| Datos socioeconómicos                                                                             | 23        |
| Características de la economía del cuidado                                                        | 23        |
| Los beneficios que aporta la inversión en la economía del cuidado en Argentina: estudio de la OIT | 23        |
| <b>Compromiso sindical en la economía del cuidado</b>                                             | <b>24</b> |
| Inversiones                                                                                       | 24        |
| Políticas de mercado de trabajo                                                                   | 25        |
| Negociación colectiva                                                                             | 26        |
| <b>Desafíos y oportunidades</b>                                                                   | <b>26</b> |

## **India** **28**

---

|                                                                                               |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Panorama del trabajo de cuidados en India</b>                                              | <b>29</b> |
| Datos socioeconómicos                                                                         | 29        |
| Características de la economía del cuidado                                                    | 29        |
| Los beneficios que aporta la inversión en la economía del cuidado en India: estudio de la OIT | 29        |
| <b>Compromiso sindical en la economía del cuidado</b>                                         | <b>30</b> |
| Organizar a las trabajadoras y las guarderías cooperativas                                    | 30        |
| Políticas e inversiones en materia de cuidado infantil                                        | 31        |
| Hacer frente a la COVID-19                                                                    | 31        |
| <b>Desafíos y oportunidades</b>                                                               | <b>32</b> |

|                                                                                                   |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Sudáfrica</b>                                                                                  | <b>33</b> |
| Panorama del trabajo de cuidados en Sudáfrica                                                     | 34        |
| Datos socioeconómicos                                                                             | 34        |
| Características de la economía del cuidado                                                        | 34        |
| Los beneficios que aporta la inversión en la economía del cuidado en Sudáfrica: estudio de la OIT | 34        |
| Compromiso sindical en la economía del cuidado                                                    | 35        |
| Inversiones en la economía del cuidado                                                            | 35        |
| Políticas de mercado de trabajo                                                                   | 35        |
| Organizar para conquistar los derechos de los trabajadores y trabajadoras del hogar               | 36        |
| Organizar a los trabajadores y trabajadoras del cuidado a domicilio                               | 37        |
| Desafíos y oportunidades                                                                          | 38        |
| <b>España</b>                                                                                     | <b>40</b> |
| Panorama del trabajo de cuidados en España                                                        | 41        |
| Datos socioeconómicos                                                                             | 41        |
| Características de la economía del cuidado                                                        | 41        |
| Los beneficios que aporta la inversión en la economía del cuidado en España: estudio de la OIT    | 41        |
| Compromiso sindical en la economía del cuidado                                                    | 42        |
| Inversión en la economía del cuidado                                                              | 42        |
| Políticas de mercado de trabajo                                                                   | 42        |
| Negociación y organización colectiva                                                              | 43        |
| Desafíos y oportunidades                                                                          | 44        |
| <b>Conclusiones y recomendaciones</b>                                                             | <b>46</b> |

|                                                                                                                                                                                                               |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Anexo 1 - Datos de la OIT sobre macrosimulaciones de la inversión en atención y educación de la primera infancia, cuidados de larga duración y políticas de mercado de trabajo favorables a la familia</b> | <b>48</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|

---

|                                                                                          |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Anexo 2 – Definiciones de los términos utilizados en la macrosimulación de la OIT</b> | <b>52</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|

---

|                                                                    |           |
|--------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Anexo 3 – Expertas y expertos consultados para este informe</b> | <b>55</b> |
|--------------------------------------------------------------------|-----------|

---

|                     |           |
|---------------------|-----------|
| <b>Bibliografía</b> | <b>57</b> |
|---------------------|-----------|

---

# Resumen ejecutivo

El Nuevo Contrato Social de la CSI reclama la creación de 575 millones de nuevos puestos de trabajo para 2030 y la formalización del empleo de por lo menos mil millones de trabajadores y trabajadoras del sector informal. La inversión en la economía del cuidado está en el centro de estas demandas de creación de empleo, incluida la formalización de los trabajadores de los cuidados cuyas actividades forman parte de la economía informal.

El presente informe explica qué es la economía del cuidado y por qué es importante. Presenta una serie de iniciativas inspiradoras para reforzar la economía del cuidado por parte de los sindicatos y de los Gobiernos de seis países: Canadá, República Dominicana, Argentina, India, Sudáfrica y España, que muestran cómo la inversión pública en el cuidado de los niños, los cuidados de larga duración y las políticas de mercado de trabajo favorables a la familia impulsan de forma significativa el empleo de las mujeres en puestos de trabajo directos y formales, reduciendo así la brecha de empleo de género y la brecha de ingresos mensuales.

La crisis de la COVID dio pie al movimiento sindical canadiense, tras décadas de campañas a favor del cuidado infantil y de un sistema sanitario público más integral, de ejercer presión a favor de importantes inversiones en la economía del cuidado, rechazar las políticas de austeridad, ampliar las infraestructuras públicas en el ámbito de los cuidados y establecer un sistema nacional de guarderías infantiles. Una nueva campaña sindical sobre la economía del cuidado fomentará la sensibilización sobre la importancia de los cuidados en la vida de las personas y en la economía canadiense.

En la República Dominicana, un comité intersindical de mujeres trabajadoras (CIMTRA) ha unido sus fuerzas para ejercer presión por la mejora de la protección y las condiciones de trabajo de las trabajadoras del cuidado de personas, en particular de las trabajadoras del hogar. El Gobierno ha introducido un proyecto piloto para transformar los servicios de cuidados a domicilio para que deje de ser un empleo no remunerado e informal y se convierta en un empleo formal, con un salario mínimo y cubierto por la seguridad social y las normas del trabajo.

En Argentina, los sindicatos, tras haber conseguido la ratificación de los principales convenios de la OIT

(excepto el Convenio núm. 183), están comprometidos en ampliar la economía del cuidado. Los sindicatos están ejerciendo presión para que se modifique el proyecto de ley “Cuidados en Igualdad” con el fin de que se garantice un sistema integral de cuidados como derecho para toda la población, así como inversiones para crear empleo estable con condiciones laborales y salariales decentes en los puestos de trabajo del sector del cuidado.

En India, la Self-Employed Women’s Association (SEWA) ha hecho un llamamiento al Gobierno de su país para que aumente la inversión hasta alcanzar por lo menos el 1% del PIB con el objetivo de implantar un sistema universal de guarderías a nivel nacional de calidad y de jornada completa, tomando como base el modelo de la SEWA.

Los sindicatos sudafricanos están negociando con éxito y presionando al Gobierno para que legisle sobre los derechos y beneficios de los trabajadores y trabajadoras informales, tales como el salario mínimo, las normas de empleo, el seguro de desempleo (en particular las licencias de maternidad, paternidad y parental), así como las indemnizaciones por lesiones en el trabajo (en particular las agresiones sexuales o el acoso), y está haciendo un esfuerzo por organizar a los trabajadores y trabajadoras del hogar y de los cuidados a domicilio, al tiempo que promueven una inversión que incluya a todo el sistema de la economía del cuidado en su conjunto.

España fue el primer país de la Unión Europea en seguir la Directiva de conciliación de la vida familiar y la vida profesional gracias al empuje de los sindicatos españoles, que ahora reclaman un aumento del gasto público, la protección de los trabajadores, la mejora de las condiciones de trabajo de los cuidadores y cuidadoras y una mejor calidad de los cuidados.

Los sistemas del cuidado integrales deben estar en el centro de la economía. El desarrollo de una economía del cuidado implica asumir el trabajo tradicionalmente realizado en privado, en el hogar, por las mujeres, y convertirlo en una responsabilidad pública en materia de financiación, organización y prestación. Dado el alcance y la importancia del trabajo de cuidados en todos los países del mundo, la economía del cuidado representa una contribución fundamental al crecimiento económico inclusivo y al desarrollo sostenible.

# Introducción

“ *Invertir en los cuidados tiene sentido para nuestras sociedades puesto que la salud, la educación y el cuidado de los niños, de las personas con discapacidad y de las personas mayores son ahora reconocidos como fundamentales para la resiliencia de nuestras comunidades frente a las crisis nacionales o mundiales y para cumplir la promesa de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.*

*Necesitamos planes de empleo y de inversión en todos los países para impulsar el progreso de las mujeres y convertir en realidad estos empleos de cuidados de aquí a 2030 como parte de un Nuevo Contrato Social.*

**Sharan Burrow, Secretaria General de la CSI.**

## ¿Qué son el trabajo de cuidados y la economía del cuidado?

El trabajo de cuidados y la economía del cuidado son términos que explican nuestra idea del trabajo que supone cuidar a quienes no pueden cuidarse a sí mismos o necesitan apoyo para hacerlo (como los niños, las personas enfermas o con discapacidad, las personas mayores). El cuidado de los demás debe ser reconocido como un trabajo y los sistemas de cuidado integrales deben estar en el centro de la economía. El desarrollo de una economía del cuidado implica asumir el trabajo que históricamente ha sido hecho de forma privada, en el hogar, por las mujeres, y convertirlo en una responsabilidad pública en materia de financiación, organización y prestación. Este desarrollo libera a las mujeres para que participen en la fuerza laboral remunerada, salgan de la pobreza y logren una mayor igualdad de género, al tiempo que avanzan en el desarrollo económico inclusivo. El cuidado requiere de nuevas soluciones en dos frentes: uno en relación con la naturaleza y la provisión de políticas y servicios de cuidados, y otro respecto a las condiciones del trabajo de cuidados.<sup>1</sup> Este informe explica cómo los sindicatos se están organizando para lograr avances en ambos frentes en seis países: Canadá, República Dominicana, Argentina, India, Sudáfrica y España.

Existen muchas diferencias significativas entre los países aquí descritos, tales como el tamaño del país y su población, el tamaño, la naturaleza y la situación de la economía, el alcance y la naturaleza de los servicios de atención y cuidados prestados por el Estado y el mercado privado, la política gubernamental, el número de federaciones sindicales, la fuerza de las organizaciones feministas y populares y muchas otras más. Al mismo tiempo, existen notables similitudes entre todos estos países. Los sindicatos que coordinan sus esfuerzos y aprovechan las oportunidades que se presentan logran fortalecer la economía del cuidado de manera significativa para los trabajadores y las trabajadoras de los cuidados y para quienes los necesitan.

Este informe utiliza la definición de economía del cuidado de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La definición de la OIT reconoce una amplia variedad de trabajadores formales remunerados del sector del cuidado, tales como las educadoras y los educadores de la primera infancia, los trabajadores sociales, los trabajadores sanitarios, los cuidadores y cuidadoras de personas con discapacidad y los trabajadores de los cuidados de larga duración de las personas mayores.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Self-Employed Women's Association. "Child Care as Care Economy."

<sup>2</sup> Maybud, S. "Decent Work and the Care Economy."



“ La economía del cuidado comprende una amplia gama de trabajo productivo con actividades laborales tanto remuneradas como no remuneradas encaminadas a proporcionar cuidados directos e indirectos necesarios para el bienestar físico, psicológico y social fundamentalmente de los grupos dependientes de cuidados, tales como los niños, las personas mayores, los discapacitados y los enfermos, así como de los adultos en edad de máximo rendimiento laboral.<sup>3</sup>

Asimismo, se reconoce el trabajo de cuidados doméstico, tanto el remunerado como el no remunerado. Las trabajadoras y trabajadores del hogar no remunerados, que prestan cuidados en el hogar, también se reconocen como parte integrante de la fuerza de trabajo dedicada a la prestación de cuidados sin recibir una retribución económica a cambio. (OIT. 2018).

“ El trabajo de cuidados comprende dos tipos de actividades superpuestas: las actividades de cuidado **directo**, personal y relacional, como dar de comer a un bebé o cuidar de un cónyuge enfermo, y las actividades de cuidado **indirecto**, como cocinar y limpiar. El trabajo de cuidados no remunerado consiste en la prestación de cuidados por parte de cuidadoras y cuidadores no remunerados sin recibir una retribución económica a cambio. La prestación de cuidados no remunerada se considera un trabajo, por lo que es una dimensión fundamental del mundo del trabajo. El trabajo de cuidados **remunerado**

es realizado por trabajadores y trabajadoras del cuidado a cambio de una remuneración o beneficio. Estos comprenden una gran diversidad de trabajadores de los servicios personales, como el personal de enfermería, el personal médico, y los trabajadores y trabajadoras del cuidado personal. Las trabajadoras y trabajadores domésticos, que prestan cuidados tanto directos como indirectos en los hogares, también integran la fuerza de trabajo dedicada a la prestación de cuidados.<sup>4</sup>

A menudo, el trabajo de cuidados domésticos que realizan las trabajadoras y los trabajadores no se reconoce como un trabajo formal con derechos y prestaciones legales. Forma parte de la economía informal, fuera del alcance de las normas mínimas de empleo o de la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores, así como de las reglamentaciones sobre la calidad de los cuidados.

La naturaleza del trabajo de cuidados, su definición y las necesidades de los trabajadores del cuidado difieren en cierta medida entre los países presentes en este informe. Esta diferencia se relaciona en parte con los sistemas de cuidados que existen, o no, en cada país. En países como Argentina, República Dominicana o Sudáfrica, donde trabajar como empleada del hogar representa una de las principales ocupaciones de las mujeres, están llenando un vacío en el ámbito de los cuidados al proporcionar servicios que no son accesibles a través de los sistemas de prestación de cuidados organizados (como el cuidado de niños en India o de personas mayores en Sudáfrica). Para algunos, la definición de la economía del cuidado debería ser más amplia que el cuidado de personas, para incluir a las trabajadoras y los trabajadores que cuidan y contribuyen a la sostenibilidad del medio ambiente (como los recicladores de residuos o los trabajadores forestales).<sup>5</sup>

<sup>3</sup> ONU Mujeres Una Guía de inversiones públicas en la economía del cuidado.

<sup>4</sup> Organización Internacional del Trabajo . 2018. “El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro del trabajo decente”

<sup>5</sup> Self Employed Women's Association. 2022. Written correspondence from M. Shah; interview with M. Chatterjee.



Dado el alcance y la importancia del trabajo de cuidados en todos los países, la economía del cuidado representa una contribución fundamental al crecimiento económico inclusivo y al desarrollo sostenible. El fortalecimiento de la economía del cuidado contribuye a dos objetivos específicos de desarrollo social de las Naciones Unidas: El Objetivo de Desarrollo 5 sobre la igualdad de género, que incluye un indicador explícito sobre el tiempo relativo que las mujeres dedican al trabajo del hogar y de los cuidados no remunerado (indicador 5.4.1), y el ODS 8 sobre crecimiento económico inclusivo, pleno empleo y trabajo decente para todos<sup>6</sup>.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha asumido un importante papel de liderazgo en la promoción de la economía del cuidado. Su enfoque de las 5 R con respecto al trabajo de los cuidados: Reconocer, Redistribuir, Reducir, Representar y Responder a la necesidad del trabajo de cuidados, tanto remunerado

como no remunerado está siendo adoptado por los sindicatos y algunos Gobiernos de todo el mundo. La OIT y la CSI han demostrado el valor transformador y los beneficios que aporta invertir en la economía del cuidado a través de una serie de estudios de macroestimulación.<sup>7,8,9</sup> El presente informe ofrece los puntos más destacados y los cuadros de síntesis de los datos más recientes de la OIT.

Conjuntamente con la OIT, la CSI forma parte de la **Alianza Global por los Cuidados (AGC)**<sup>10</sup> que constituye una importante plataforma para hacer avanzar la agenda de la economía del cuidado a nivel mundial y es una oportunidad para que los sindicatos refuercen el diálogo social con sus Gobiernos en torno a la prestación de cuidados.

## ¿Por qué es importante la inversión en la prestación de cuidados?

Una inversión pública adecuada en la prestación de cuidados que alivie la carga del trabajo del hogar no remunerado de las mujeres reduce esta importante barrera para la participación de las mujeres en el mercado laboral, permitiendo que ganen independencia económica y, a la larga, reequilibrar las disparidades de empleo entre hombres y mujeres y las diferencias salariales y de protección social.<sup>11</sup>

La pérdida de empleo relacionada con la pandemia afectó de forma desproporcionada a las mujeres: su pérdida de empleo ascendió al 4,2% en relación con el 3,0% para los hombres<sup>12</sup> debido a la concentración de las mujeres en los sectores más afectados por la crisis, en particular el trabajo del hogar y en el empleo

informal, donde es más fácil despedir a los trabajadores.<sup>13</sup> Basándonos en datos de crisis económicas anteriores, sabemos que la recuperación tiende a ser más lenta para las mujeres. La inversión en puestos de trabajo de prestación de cuidados que permitan a las mujeres volver a tener un empleo remunerado con un salario y unas prestaciones decentes aceleraría la recuperación económica.

## La inversión en la economía del cuidado aporta importantes beneficios

Este informe se basa en un nuevo recurso o herramienta de la OIT <sup>14</sup> que demuestra los importantes beneficios económicos que aportaría la inversión en la atención y

<sup>6</sup> United Nations Economic Commission for Europe. 2020. "Women's Economic Empowerment and the Care Economy in the ECE Region: The Impact of Economic and Social Policies during the COVID-19 Response and Recovery."

<sup>7</sup> De Henau, Jerome. 2022. "Costs and Benefits of Investing in Transformative Care Policy Packages: A Macrosimulation Study in 82 Countries."

<sup>8</sup> De Henau, Jerome, Himmelweit, Susan and Diane Perrons. 2017. "Investing in the Care Economy."

<sup>9</sup> De Henau et al. 2017. "Invertir en la economía de cuidados - Un análisis de género sobre los incentivos de empleo en siete países de la OCDE."

<sup>10</sup> La Alianza cuenta con la adhesión de 12 Gobiernos: México, Alemania, Argentina, Canadá, Costa Rica, República Dominicana, Italia, Panamá, Paraguay, España, Suecia y Tanzania. Otras instancias que también se incorporaron a la Alianza son la ISP, el IDWF y una serie de otras partes interesadas (organizaciones de la sociedad civil, filantrópicas, del sector privado y organizaciones internacionales). Los Gobiernos que se adhirieron a la Alianza comenzaron por anunciar planes para reforzar significativamente las políticas y los presupuestos nacionales en materia de cuidados. Página web de la Alianza Global por los Cuidados: <https://alianzadecuidados.forogeneracionigualdad.mx/>

<sup>11</sup> De Henau, et al. 2017 "Investing in the Care Economy."

<sup>12</sup> Organización Internacional del Trabajo, "An Uneven and Gender-Unequal COVID-19 Recovery: Update on Gender and Employment Trends 2021." 2021.

<sup>13</sup> Organización Internacional del Trabajo. 2021

<sup>14</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2022. ILO Care Policy Investment Simulator (Ginebra, de próxima publicación)

educación de la primera infancia (AEPI), los cuidados de larga duración (CLP) y las políticas de mercado de trabajo favorables a la familia para 2030. Los datos muestran que la inversión pública en la prestación de cuidados infantiles y cuidados de larga duración y las políticas de mercado de trabajo favorables a la familia impulsan considerablemente el empleo de las mujeres en empleos directos y formales, reduciendo así las disparidades de empleo de género y disminuyendo la brecha de género en los ingresos mensuales.

La OIT estima que a nivel mundial:<sup>15</sup>

- Invertir en los cuidados infantiles y en los cuidados de larga duración universales crearía 280 millones de puestos de trabajo para 2030 y otros 19 millones para 2035.
- Un gasto anual del 4% del PIB total crearía millones de puestos de trabajo que podrían pagarse, en parte, con los ingresos fiscales que aumentarían debido al aumento de los ingresos y el empleo, reduciendo el costo a un porcentaje más próximo al 3% del PIB.
- Invertir en la prestación de cuidados aumentaría la tasa de empleo de las mujeres en un 78%, y el 84% de estos puestos de trabajo serían formales

Los datos específicos de cada país sobre el potencial de creación de empleo y las implicaciones para la equidad de género de las inversiones adicionales por porcentaje del producto interior bruto (PIB) figuran en los capítulos de los países que figuran a continuación, excepto en el caso de la República Dominicana, ya que no había datos disponibles para este país. La narrativa de datos se basa en la información presentada en los cuadros del Apéndice 1.

Los modelos económicos o macrosimulaciones de la OIT sientan sus bases en varios supuestos para calcular el potencial de creación de empleo y las ventajas en materia de equidad de género que representaría la inversión en la economía del cuidado en cada país. Las estimaciones relativas a la matriculación en guarderías

varían según los países, con supuestos más ambiciosos para los países de renta media-alta y alta que tienen como punto de partida un sistema de guarderías más desarrollado.<sup>16</sup> Los supuestos relativos a los cuidados a largo plazo y a las políticas de mercado de trabajo favorables a la familia están relacionados con los objetivos establecidos por la OIT y explicados en detalle en el Apéndice 2 - Notas explicativas.

<sup>15</sup> De Henau. 2022. "Costs and Benefits of Investing in Transformative Care Policy Packages: A Macrosimulation Study in 82 Countries."

<sup>16</sup> De Henau. 2022.



Actualmente el cuidado infantil en Canadá es un servicio a cargo de diferentes proveedores, ya sean comerciales, caritativos, religiosos y sin fines de lucro.

# Canadá

*Sobre la base de décadas de campaña a favor del cuidado de los niños y de un sistema de salud pública más integral, el movimiento sindical canadiense se hace eco de la crisis de la COVID para presionar a favor de importantes inversiones en la economía del cuidado.*

El impacto de la pandemia en la participación laboral de las mujeres fue uno de los principales factores que impulsaron la creación de un sistema nacional de guarderías asequibles en Canadá, tras décadas de presión por parte de los sindicatos y los activistas de este sector. “La COVID-19 ha expuesto brutalmente algo que las mujeres saben desde hace mucho tiempo: sin guarderías los progenitores, generalmente las madres, no pueden trabajar”, resumió la Ministra de Finanzas canadiense, Chrystia Freeland, al tiempo que anunciaba una inversión de 30.000 millones de dólares en los próximos cinco años. Aunque se avecinan dificultades financieras y prácticas, los empleadores, los defensores, los estudiosos y los sindicalistas del sector del cuidado infantil acogieron con satisfacción los acuerdos de financiación. “Los sindicatos de Canadá se muestran satisfechos de que el Gobierno federal haya llegado a un acuerdo con cada provincia y territorio sobre un servicio de cuidado infantil asequible. Estamos en el camino correcto para que la educación y el cuidado de la primera infancia sean asequibles en todo Canadá”, comentó la presidenta del Congreso Laboral Canadiense (CLC), Bea Bruske, a Equal Times. El sindicato ha estado promoviendo desde hace mucho tiempo el cuidado infantil universal y con financiación pública en Canadá y ha realizado campañas para mejorar las guarderías infantiles durante décadas.

“**Los canadienses deben mostrarse vigilantes para que las guarderías asequibles se inscriban en la ley y sean respaldadas por una financiación sostenible para ampliar el sistema y garantizar que todas las familias tengan un acceso equitativo al mismo”, añade Bruske.**

*“Un paso histórico hacia un sistema nacional de cuidado infantil a nivel nacional atrae elogios y críticas”  
Por Ray Mwareya, Equal Times, de próxima publicación.*

## Panorama del trabajo de cuidados en Canadá

### Datos socioeconómicos

Canadá es un país del norte industrializado con una población de más de 38 millones de habitantes.<sup>17</sup> El empleo formal constituye la norma en el país, aunque cada vez es más precario.<sup>18</sup> Tiene una larga historia de inversión estatal en servicios de prestación de cuidados, tales como la sanidad, los cuidados de larga duración, los servicios sociales y la educación. Sin embargo, estos sectores se han visto debilitados por la austeridad y la privatización.<sup>19</sup> La economía y los niveles de empleo se están recuperando de los efectos de la pandemia y cada vez se resiente una mayor escasez de mano de obra, en particular en el cuidado de los niños,<sup>20</sup> la atención de la salud y otros sectores en los que los bajos salarios y el agotamiento ahuyentan a los trabajadores.<sup>21</sup>

### Características de la economía del cuidado

El trabajo de cuidados se ha definido en Canadá como “las tareas necesarias para apoyar la salud, el bienestar, el mantenimiento y el desarrollo de las personas”,<sup>22</sup> en particular la atención sanitaria y la salud mental, el cuidado de los niños, la educación infantil, el cuidado de las personas mayores y de las personas con discapacidad, el trabajo del hogar como cocinar y limpiar para apoyar a las familias y a las personas, y otros servicios de atención social y de atención de la salud vitales que apoyan a las familias y a las comunidades.<sup>23</sup> El trabajo de cuidados se considera parte de un tejido social que permite la realización de todos los demás tipos de trabajo, aunque a menudo no se reconozca como trabajo y no se retribuya, o esté infravalorado y mal remunerado,

y las mujeres racializadas, inmigrantes y migrantes estén desproporcionadamente representadas en este tipo de trabajos.<sup>24</sup> En 2016, el 19% de la población empleada en Canadá trabajaba en puestos de prestación de cuidados remunerados. Las mujeres representaban el 75% de estos trabajadores, pero eran más propensas que los hombres “a ocupar puestos de asistente y a declarar ingresos laborales más bajos por término medio”. En 2015, los ingresos medios de las mujeres trabajadoras del cuidado eran de 59.300 dólares frente a los 73.400 de los hombres.

### Los beneficios que aporta la inversión en la economía del cuidado en Canadá: Estudio de la OIT

Una inversión adicional del 3,78% del PIB en la economía del cuidado crearía un gran número de puestos de trabajo y mejoraría la igualdad de género en Canadá, según un estudio de la OIT de 2022 que utiliza modelos económicos o macrosimulaciones para calcular las ventajas concretas de invertir en la economía del cuidado. Podrían crearse más de un millón de nuevos puestos de trabajo en Canadá de aquí a 2030 invirtiendo el 2,1% del PIB en el cuidado infantil y el 1,34% en el cuidado de personas mayores. Se conservaría un mayor número de puestos de trabajo mediante una inversión del 0,31% del PIB en políticas de mercado de trabajo favorables a la familia, tales como la ampliación del permiso parental, y del 0,03% en períodos para la lactancia retribuidos, lo que elevaría el número total de puestos de trabajo (directos, informales e inducidos) a 1.593.861.<sup>25</sup>

<sup>17</sup> Statistics Canada. 2022. “Canada's Population Estimates, First Quarter 2022.”

<sup>18</sup> Lewchuk, Wayne. 2021. “Collective Bargaining in Canada in the Age of Precarious Employment.”

<sup>19</sup> Evans, Bryan and Carlo Fanelli. 2018. *The Public Sector in an Age of Austerity*.

<sup>20</sup> McGinn, Dave. 2022. “Daycare Workers Are Exiting the Profession in Droves, Just as Access for Parents Opens Up.”

<sup>21</sup> Canadian Press Staff. 2022. “After Pandemic Pivots, Where Have Canadian Workers Gone?”

<sup>22</sup> Canadian Labour Congress. 2022. Canadian Labour Congress, “IWD 2022: Gender Equality Depends on a Healthy Care Economy.”

<sup>23</sup> Canadian Labour Congress. 2022. “CLC: Governments Must Commit to Repairing Care Economy on Global Care Day.”

<sup>24</sup> Canadian Labour Congress, “IWD 2022: Gender Equality Depends on a Healthy Care Economy.”

<sup>25</sup> Cálculos de las autoras basados en la OIT. “Care policy investment simulator”, de próxima publicación. Las políticas de mercado de trabajo favorables a la familia incluirían diversas ampliaciones de la licencia de maternidad para las mujeres empleadas formal e informalmente, la introducción de la licencia parental y las interrupciones para la lactancia. En el caso de las trabajadoras con empleo formal, se ampliaría la licencia familiar de 17 semanas con un 55% de sustitución a 18 semanas con un 100% de sustitución, y se ampliaría la licencia de paternidad a 2,8 semanas con un 100% de sustitución. También se ampliaría la licencia parental para madres y padres hasta un total de 15 semanas al 100% de sustitución para las madres y 8 semanas al 100% de sustitución para los padres. Entre los trabajadores autónomos formales, estas políticas incluirían una licencia de maternidad ampliada de 9,4 semanas al 100% de sustitución y una licencia de paternidad de 2,8 semanas al 100% de sustitución. Entre los trabajadores del sector informal, incluiría una licencia de maternidad ampliada de 14 semanas con una sustitución del 100% para la licencia de maternidad y de 0,6 semanas de licencia de paternidad con una sustitución del 100% para la madre. Las políticas favorables a la familia también incluirían una licencia parental para los trabajadores formalmente autónomos, tales como una licencia parental para las madres autónomas de 15 semanas al 100% de sustitución, y una licencia parental para los padres autónomos de 8 semanas al 100% de sustitución. En el caso de los trabajadores por cuenta ajena, estas políticas incluirían 11 semanas con una sustitución del 100% para las madres y 8 semanas con una sustitución del 100% para los padres. Las políticas favorables a la familia también incluyen interrupciones remuneradas de 60 minutos para la lactancia.



Esta medida crearía 417.599 puestos de trabajo directos y formales en el sector del cuidado infantil, de los cuales las mujeres ocuparían el 96%. La inversión impulsaría la creación de 460.496 nuevos puestos de trabajo directos y formales en el sector del cuidado a las personas mayores, de los cuales el 91% serían ocupados por mujeres. Del total de la creación neta de empleo en el cuidado infantil y de larga duración en 2030, se prevé

que el 88% sea ocupado por mujeres, de los cuales el 98% serían empleos formales. La OIT calcula que la inversión en la economía del cuidado en Canadá reduciría la disparidad de empleo de género (la diferencia entre las tasas de empleo masculino y femenino) en un 6,2% y la brecha de género en los ingresos mensuales en un 6,9%.<sup>26</sup>

## Compromiso sindical en la economía del cuidado

Canadian Labour Congress (CLC) es la mayor confederación sindical de Canadá, que reúne a decenas de sindicatos nacionales e internacionales, federaciones provinciales y territoriales del trabajo y consejos laborales comunitarios que representan a más de 3 millones de trabajadores y trabajadoras.<sup>27</sup> Las organizaciones afiliadas al CLC representan a los trabajadores de los cuidados empleados en sector público de la atención de la salud, los cuidados de larga duración, de la atención y educación de la primera infancia, de la enseñanza primaria y secundaria y de los servicios comunitarios y sociales. El CLC incluye a los trabajadores de servicios comunitarios y sociales dentro de esta definición, ya que estos trabajadores proporcionan la infraestructura necesaria para que las personas puedan vivir su vida con dignidad. Las organizaciones afiliadas al CLC no representan todavía a los trabajadores y trabajadoras del hogar. Sin embargo, el CLC sigue pidiendo la ratificación del Convenio núm. 189 de la OIT, que establece derechos y protecciones para estos trabajadores.<sup>28</sup>

del país. La campaña puso de manifiesto la forma en que Canadá explota e infravalora a los trabajadores y trabajadoras del sector del cuidado y apoyó el llamamiento de la CSI para “incrementar la inversión en mejores puestos de trabajo para los trabajadores del sector del cuidado y adoptar medidas inmediatas para desarrollar un sistema de prestación de cuidados más resiliente y resistente”.

Durante la pandemia, el CLC consiguió importantes victorias tanto legislativas como de campaña para apoyar a las familias trabajadoras. Entre ellas se encuentra la prestación de recuperación para cuidadores de Canadá (CRCB, por sus siglas en inglés), que ofrece una ayuda a los ingresos de los canadienses empleados y autónomos que no pudieron trabajar por tener que cuidar de un hijo menor de 12 años o de un familiar que necesitaba cuidados supervisados,<sup>29</sup> así como el Acuerdo de Reanudación Segura, que ofrece apoyo financiero para la realización de pruebas, el rastreo de contactos y la gestión de datos; equipos de protección personal para los trabajadores; cuidado de los niños para los trabajadores que reanudan el trabajo; y bajas por enfermedad pancanadienses, al tiempo que aborda la capacidad del sistema sanitario, y las poblaciones vulnerables.

El CLC ha trabajado con afiliados y aliados del sector de la salud, como la Canadian Health Coalition, para fortalecer el sistema de salud pública de Canadá, desarrollar un programa nacional de medicamentos y poner fin

## Recuperación y resiliencia frente a la COVID-19

En 2020, al comienzo de la pandemia, el CLC lanzó una campaña denominada #ForwardTogether para que los trabajadores canadienses se comprometieran a instar al Gobierno federal a hacer frente al impacto de la COVID mediante la inversión en servicios e infraestructuras públicas, en particular en la infraestructura social para el acceso a una atención de calidad, una estrategia de contratación propia a Canadá y la inclusión de los cuidados de larga duración en el sistema de salud pública

<sup>26</sup> Canadian Labour Congress. 2022. “June 16 Is International Domestic Workers’ Day.”

<sup>27</sup> Canadian Labour Congress. 2022. “Who We Are.”

<sup>28</sup> El CAC adoptó una política en su convención nacional de 2021 encaminada a “presionar al Gobierno de Canadá para que se comprometa a aumentar las inversiones anuales hasta que Canadá alcance al menos el punto de referencia internacional del 1% del PIB en la educación de la primera infancia y el cuidado infantil”.

<sup>29</sup> Gobierno de Canadá y Canada Revenue Agency, “Canada Recovery Caregiving Benefit.”

a la propiedad con fines de lucro de la prestación de cuidados de larga duración (CLC, CHC, CFNU 2021). En 2022 se lograron importantes avances después de que el Partido Liberal y el Nuevo Partido Democrático, ambos federales, firmaran un acuerdo de confianza y asistencia que permitiría a los liberales gobernar con el apoyo del NDP hasta 2025, condicionado a la aplicación de una lista negociada de políticas y prioridades.<sup>30</sup> Entre estas figuran el avance hacia un mejor sistema de salud, un programa nacional universal de medicamentos, un programa de cuidados dentales, una mayor dotación de personal médico y de enfermería de atención primaria, el apoyo a la salud mental, el envejecimiento en el hogar y mejores datos, así como la presentación de una Ley de seguridad de los cuidados a largo plazo y una Ley de educación de la primera infancia y el cuidado infantil.<sup>31</sup>

## Impulsar un sistema nacional de guarderías

Sin embargo, los progresos más espectaculares en el fortalecimiento de la economía del cuidado proviene del gran avance histórico de crear un sistema nacional de cuidado infantil. Desde hace más de 50 años de esfuerzo sostenido por parte de los defensores del cuidado infantil, del CLC y de los miembros sindicales, la pandemia demostró ser el punto de inflexión para que los argumentos a favor del cuidado de los niños resultaran convincentes. Un tercio de las madres trabajadoras de Canadá pensaron en dejar la actividad laboral durante la pandemia<sup>32</sup> y muchas de ellas dejaron su trabajo cuando no había guarderías ni escuelas disponibles.<sup>33</sup>

En respuesta, el Gobierno federal anunció en 2020 que se crearía un sistema nacional de guarderías mediante una inversión de 30.000 millones de dólares en cinco años en la educación de la primera infancia y el cuidado infantil. El presupuesto federal de 2021 estableció un plan de transferencias financieras a las provincias, los territorios y los Gobiernos indígenas para crear espacios de prestación de cuidados infantiles regulados para niños menores de seis años, a una tarifa media de 10

dólares al día, en los próximos cinco años, prometiendo una reducción del 50% en las tarifas medias a cargo de los padres para finales de 2022. El Gobierno federal prevé que estas medidas mejorarán significativamente la participación en el mercado de trabajo de las mujeres con hijos, creará aproximadamente 50.000 nuevos puestos de trabajo de educadores y educadoras de la primera infancia y aumentará el PIB real en un 1,2% durante las próximas dos décadas.<sup>34</sup> En marzo de 2022 se negociaron acuerdos en todo el territorio canadiense para crear un nuevo sistema nacional de guarderías. El presupuesto federal de 2022 estableció un nuevo Fondo de Infraestructura para la Educación de la Primera Infancia y el Cuidado Infantil con 625 millones de dólares en financiación de capital durante cuatro años para construir nuevos centros de cuidado infantil, abriendo 3.000 nuevos espacios cada año, una medida acogida con satisfacción, pero muy alejada de las reivindicaciones de quienes promueven el cuidado infantil.<sup>35</sup>

Es en este momento que el CLC y sus afiliados implicaron a miles de miembros sindicales, en colaboración con promotores del cuidado infantil para “sensibilizar sobre la necesidad de un cuidado infantil universal en este país”.<sup>36</sup> La campaña destinada a repensar el cuidado infantil, Rethink Child Care, del CLC descubrió que las “conversaciones en la mesa de la cocina” eran una de las formas más eficaces de implicar a los miembros. Se desarrollaron kits para ayudar a los activistas a organizar conversaciones entre los trabajadores para compartir sus dificultades a la hora de encontrar un servicio de cuidado infantil de calidad y para animar a unirse y formar coaliciones y redes para promover un mejor servicio. En 2021, el cuidado de los niños formó parte de la campaña Done Waiting del CLC y se vinculó con otros pilares de la justicia económica para las mujeres, tales como la igualdad salarial y el fin del acoso y la violencia sexual, con el fin de establecer conexiones y mostrar la interdependencia de todas estas cuestiones. Se animó a las personas que estaban a favor a escribir cartas a los diputados y a compartir su historia con el CLC.

<sup>30</sup> Wherry et al., “How the Liberals and New Democrats Made a Deal to Preserve the Minority Government.”

<sup>31</sup> Primer Ministro de Canadá, “Delivering for Canadians Now.”

<sup>32</sup> Alini, Erica. 2020. “One-Third of Working Moms Mulled Quitting Their Jobs Due to COVID-19: Survey.”

<sup>33</sup> RBC Economics. 2020. “Canadian Women Continue to Exit the Labour Force.”

<sup>34</sup> Departamento de Finanzas de Canadá, “A Canada-Wide Early Learning and Child Care Plan.”

<sup>35</sup> Child Care Now, “What Federal Budget 2022 Said about Early Learning and Child Care.”

<sup>36</sup> Canadian Union of Public Employees British Columbia, “Rethink Child Care Website Launched.”

El CLC obtuvo importantes enseñanzas de la campaña *Rethink Child Care*. Una de ellas fue darse cuenta del valor que reviste construir una visión común entre quienes promueven el cuidado infantil y las personas que trabajan en este sector sobre los salarios, las condiciones de trabajo y el reconocimiento de la formación y el desarrollo profesional. En segundo lugar, la colaboración entre promotores del cuidado infantil e investigadores de las políticas ajenos al movimiento sindical dio mayor peso a la campaña. En tercer lugar, la colaboración con las organizaciones profesionales que representan a los trabajadores del sector del cuidado infantil en campañas de alcance provincial contribuyó a obtener importantes logros, tales como el aumento de los salarios. En cuarto lugar, las campañas deben ser flexibles, proporcionar herramientas comunes sin imponer un único modelo de organización, con el fin de abordar diferentes contextos políticos en todo el país.

## Políticas de mercado de trabajo

Los trabajadores y las trabajadoras canadienses cuentan con un mosaico de políticas y programas favorables a la familia que apoyan un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares y promueven acuerdos laborales flexibles sin distinción entre hombres y mujeres. La legislación nacional sobre el Seguro de Empleo (EI) prevé prestaciones por maternidad, permiso parental compartido, permiso para una persona designada como segundo progenitor, permiso de adopción y prestación de cuidados. Los sindicatos han negociado la mejora de estas disposiciones, por ejemplo, las prestaciones complementarias del permiso parental y el permiso remunerado por enfermedad de corta duración en la familia.

Los empleadores y los trabajadores contribuyen a la financiación de los permisos de maternidad, paternidad y adopción mediante deducciones en nómina al fondo nacional del Seguro de Empleo. Las prestaciones de

maternidad, para la persona que da a luz, proporcionan 15 semanas de permiso de maternidad con el 55% de los ingresos hasta un límite máximo<sup>37</sup> para quienes tienen suficientes horas de trabajo y semanas de empleo para tener este derecho.<sup>38</sup> Sin embargo, la cuantía insuficiente de estas prestaciones hace que las trabajadoras con salarios bajos y moderados, las familias monoparentales y los estudiantes no puedan permitirse tomar este permiso. Algunos sindicatos han conseguido negociar un “complemento” mediante el cual el empleador cubre parte de la diferencia entre el Seguro de Empleo y el salario normal, pero esta práctica es desigual, ya que las familias que tienen más probabilidades de beneficiarse son aquellas que tienen mayores ingresos.<sup>39</sup> Además, la cobertura para los trabajadores y las trabajadoras autónomos solo está disponible para aquellos que cotizan por ambos regímenes (empleador y trabajador) al Seguro de Empleo.

El permiso parental se aplica a los padres y madres adoptivos. Los trabajadores y las trabajadoras que disfrutan de un permiso de maternidad, paternidad y adopción están protegidos contra el despido y tienen derecho a volver a ocupar el mismo puesto o su equivalente. A pesar de estas características, Canadá no ha ratificado el Convenio núm. 183 de la OIT, y sus disposiciones sobre el permiso de maternidad no coinciden con las del Convenio.<sup>40</sup>

Asimismo, se dispone de prestaciones para cuidadoras y cuidadores a través del programa del Seguro de Empleo, el cual ofrece apoyo mientras los cuidadores toman una licencia en su trabajo para cuidar a una persona gravemente enferma o herida o que requiere de cuidados al final de su vida.<sup>41</sup> No es necesario que los cuidadores estén emparentados o vivan con la persona a la que cuidan, pero deben considerarse como un miembro de la familia.<sup>42</sup>

<sup>37</sup> Hasta 638 dólares canadienses por semana; una cantidad mayor en Quebec. Gobierno de Canadá. Prestaciones de maternidad y paternidad del Seguro de Empleo.

<sup>38</sup> La prolongación de las prestaciones parentales ofrece dos opciones a los padres. 1) los padres pueden compartir hasta 40 semanas con un porcentaje de prestación del 55% (hasta un máximo semanal de 638 dólares), pero uno de ellos no puede recibir más de 35 semanas de prestaciones estándar. Opción 2), entre los progenitores pueden compartir hasta 69 semanas con un porcentaje de prestaciones del 33% (con un máximo semanal de 383 dólares), pero uno de ellos no puede prolongar esta prestación más de 61 semanas.

<sup>39</sup> Friendly, Martha. 2018. “What we know: Roundtable on Maternity and Parental Benefits and Leave.”

<sup>40</sup> Addati, Laura, Cattaneo, Umberto and Emanuela Pozzan. 2022. *Care at Work*.

<sup>41</sup> Las prestaciones son comparables a las del Seguro de Empleo (EI) en general, fijadas al 55% de sus ingresos, hasta un máximo de 638 dólares semanales. La ayuda tiene un límite de 15 semanas para el cuidado de un adulto; hasta 26 semanas para una persona de cualquier edad que requiera cuidados al final de la vida; y hasta 36 semanas para los niños.

<sup>42</sup> Gobierno de Canadá. “El Caregiving Benefits.”



### Desafíos

A pesar de los alentadores progresos realizados para establecer un sistema nacional de cuidado infantil, los problemas persisten. Los acuerdos federales y provinciales no son claros en cuanto a la forma de aumentar la oferta de programas de cuidado infantil asequibles, sin ánimo de lucro y con licencia pública, ni en cuanto a la necesidad de una estrategia global de personal de prestación de cuidados infantiles<sup>43</sup> que abarque mejores salarios y beneficios, normas de trabajo decentes y aprendizaje y formación continuos para atraer y retener a los trabajadores.<sup>44</sup> Las bajas tasas de sindicalización dificultan que el CLC consiga que los trabajadores y trabajadoras del sector de la infancia ejerzan presión para que se produzcan cambios en las políticas.

Dentro de la economía del cuidado canadiense, hay que seguir trabajando para mejorar los servicios a las personas con discapacidad. No existe un marco basado en los derechos que guíe esta prestación de cuidados y los apoyos que existen por ahora son esencialmente privatizados. La erosión de la sanidad pública y la privatización de los servicios sanitarios plantean desafíos constantes que se suman a la necesidad urgente de abordar la crisis de recursos humanos creada por la COVID en la atención sanitaria. En todos los sistemas de prestación de cuidados, aquellos que los promueven deben velar por reconocer el contexto colonial de Canadá y no recrear estructuras comunitarias perjudiciales. Los sistemas de prestación de cuidados para los pueblos indígenas deben ser determinados por las comunidades indígenas.

Por último, en 2021 el CLC hizo un llamamiento al Gobierno canadiense para que elaborara “...una estrategia nacional y un plan de inversión para desarrollar la economía del cuidado, los empleos y el trabajo de cuidados”<sup>45</sup> y formara una Comisión de Economía del Cuidado “para estudiar, diseñar y aplicar una estrategia

global de los servicios de cuidados en Canadá”.<sup>46</sup> Hasta la fecha no se ha tomado ninguna medida en relación con la Comisión propuesta. Tampoco se han tomado medidas para aplicar las normas nacionales en materia de cuidados de larga duración a las que se comprometió el Gobierno federal en su acuerdo con el NDP apoyado por el CLC en 2021.

### Oportunidades

En diciembre de 2021, el Canadian Labour Congress inició una nueva campaña sobre la economía del cuidado, denominada Future of Care. Los relatos de trabajadores y trabajadoras del sector del cuidado y de las personas que dependen de ellos se utilizarán para sensibilizar sobre la importancia de los servicios de cuidados en la vida de las personas y en la economía canadiense. En septiembre de 2022, el CLC difundirá un documento de discusión en el que se analizarán las luchas interdependientes por la justicia económica de las mujeres, los servicios públicos de calidad y el trabajo decente en las ocupaciones e industrias vinculadas entre sí que constituyen la economía del cuidado. Este documento marco expone por qué es importante que el movimiento sindical canadiense disponga de un riguroso análisis y visión del cuidado. El documento explicará el concepto de trabajo de cuidados, identificará los desafíos, los problemas y las oportunidades comunes y esbozará a grandes rasgos cómo podría ser un enfoque político progresista y coherente del cuidado. Un debate político en noviembre de 2022 ayudará a crear un consenso entre los sindicatos y otros expertos sobre las soluciones políticas y las reivindicaciones de la acción gubernamental.

<sup>43</sup> Ballantyne, Morna. “Commentary: Advocating to Ensure Governments Make Affordable Child Care Accessible to All Is a Collective Responsibility.”

<sup>44</sup> Canadian Labour Congress. “Child Care Can’t Wait.”

<sup>45</sup> Canadian Labour Congress. 2021. “Defining the Future: From Pandemic to Promise.”

<sup>46</sup> Canadian Labour Congress. 2021. “CLC: Governments Must Commit to Repairing Care Economy on Global Care Day.”



Armonizar las responsabilidades de la vida laboral con la familiar del trabajador está en la lista de las propuestas presentadas por los sindicatos para ser tomadas en cuenta en la reforma del Código de Trabajo dominicano. Aunque, como ocurre en buena parte del mundo, también son las mujeres quienes más cargas familiares acumulan en el país caribeño, los sindicatos empujan para que los hombres se beneficien de la conciliación.

# República Dominicana

***A través de un comité intersindical de mujeres trabajadoras (CIMTRA), los sindicatos de la República Dominicana han unido sus fuerzas para presionar a favor de la mejora de la protección y las condiciones laborales de las trabajadoras del cuidado; en particular, de las trabajadoras del hogar.***

Verónica, quien ha preferido utilizar un nombre ficticio para proteger su identidad, es una madre que tuvo que dejar su trabajo en febrero de 2022 al no poder convencer a su empleador de que aceptara su propuesta de teletrabajar dos mañanas a la semana desde casa. Quería compaginar su trabajo con el cuidado de sus dos hijas pequeñas y de su madre de 75 años, que había sufrido un accidente cerebrovascular. “Me dijeron que la compañía no tiene esa metodología de trabajo y que no podía ser posible”, recuerda Verónica con pesar.

“ Hay muchas personas que están pasando por la misma situación y quizás peor, porque hay incluso madres –y hasta solteras– que tienen que dejar a sus hijos solos, que no tienen ni siquiera con qué pagarle a una persona, porque tienen que salir a trabajar. Realmente es muy difícil.

En el caso de Verónica, pagar el cuidado de las personas a su cargo le habría costado más de la mitad de su sueldo. Los sindicatos de la República Dominicana están haciendo campaña para que se apliquen políticas de mercado de trabajo favorables a la familia que ayuden a los trabajadores con responsabilidades familiares como Verónica a conservar su empleo.

“Los sindicatos de la República Dominicana quieren que se reconozca el derecho a la conciliación entre la vida laboral y la personal”, Por Mariela Mejía, Equal Times [https://www.equaltimes.org/los-sindicatos-de-republica#.Yzm-fXZBy\\_s](https://www.equaltimes.org/los-sindicatos-de-republica#.Yzm-fXZBy_s)

### Datos socioeconómicos

La República Dominicana es un pequeño Estado insular en desarrollo (PEID) de la región del Caribe con una población de 10,5 millones de habitantes. Su economía ha crecido constantemente en las últimas décadas, aumentando el empleo y reduciendo la pobreza, pero persisten importantes desigualdades sociales, con un acceso desigual a derechos básicos como el agua potable, la educación, la salud y la vivienda. Los trabajadores del sector informal representan más del 50% de la población económicamente activa (54,5% en 2020).<sup>47</sup> Las desigualdades de género son flagrantes en el mercado de trabajo. La tasa de desempleo de las mujeres duplica la tasa de los hombres (el 8,9% en relación con el 4,2% en 2020)<sup>48</sup> y las mujeres tienen muchas menos probabilidades de participar en la fuerza de trabajo formal: el 58% de las mujeres en relación con el 84% de los hombres (2019).<sup>49</sup>

### Características de la economía del cuidado

En la República Dominicana se ha adoptado el concepto de economía del cuidado, que incluye tanto el trabajo no remunerado en el hogar como el trabajo remunerado en el mercado laboral. El Gobierno reconoce que invertir en la prestación de cuidados creará oportunidades de trabajo decente para las mujeres, combatirá la pobreza y contribuirá a la cohesión social. Citando datos de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), una funcionaria gubernamental reconoció que “tenemos 130 mujeres en la pobreza por cada 100 hombres y esa es la tasa más alta de todos los países de la región y es un tema que tenemos que abordar”<sup>50</sup>.

Quienes realizan regularmente el trabajo de cuidados en el hogar suelen ser las mujeres.<sup>51</sup> Por término medio, las mujeres dedican 31 horas semanales a los cuidados o al trabajo no remunerado, frente a solo nueve horas por parte

de los hombres, lo que limita mucho la capacidad de las mujeres para obtener un trabajo remunerado fuera del hogar. En el mercado de trabajo formal, son sobre todo las mujeres las que cuidan a los niños y a las personas mayores, realizan el trabajo del hogar o de enfermería. El 92% de los trabajadores del hogar domésticos son mujeres<sup>52</sup> y se estima que un tercio son haitianas cuyo miedo a la deportación las hace especialmente vulnerables.<sup>53</sup> Se calcula que unos 300.000 trabajadores LGBT ejercen profesiones relacionadas con el cuidado de personas, y que gran parte de ellos son mujeres.<sup>54</sup>

El trabajo de cuidados, tanto remunerado como no remunerado, proporciona un apoyo vital a la productividad en todos los sectores, pero no se valora adecuadamente. Los salarios son bajos -o nulos-, las prestaciones y protecciones son escasas y precarias, y el riesgo de daños físicos y mentales, así como de abusos sexuales, es omnipresente. Ante esta situación se necesitan nuevas soluciones.<sup>55</sup>

Los principales programas de prestación de cuidados financiados por el Gobierno son la atención sanitaria y los programas de seguridad social<sup>56</sup> que incluyen el Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia, el Seguro de Salud Familiar y el Seguro de Riesgos Laborales para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.<sup>57</sup> Casi el 70% de la población está asegurada por el Seguro Social de Salud, la mitad a través de dos regímenes contributivos y la otra mitad totalmente subvencionada.<sup>58</sup> El gasto en salud ha aumentado del 3,99% del PIB en 2006 al 5,93% en 2019.<sup>59</sup> Se ofrece poco apoyo a las denominadas estancias infantiles, los hogares de ancianos, a las personas con discapacidad o a las niñas y niños abandonados por sus padres.<sup>60</sup>

<sup>47</sup> OIT 2022, estadísticas sobre la economía informal

<sup>48</sup> Banco Mundial. 2022. “Desempleo, mujeres (% de participación femenina en la fuerza laboral (estimación nacional) - República Dominicana.”

<sup>49</sup> The World Bank. 2022. “Labor Force Participation Rate, Male (% of Male Population Ages 15-64) (Modeled ILO Estimate) - Dominican Republic.”

<sup>50</sup> Demiusar. 2022. “Congreso internacional ‘Economía del cuidado’ - Primer día.”

<sup>51</sup> Demiusar. 2022. “Congreso internacional ‘Economía del cuidado’ - Primer día.”

<sup>52</sup> Basado en una entrevista de Paola Simonetti con Mayra Jiménez, Ministra de la Mujer.

<sup>53</sup> Confederación Sindical Internacional, “República Dominicana: 300.000 trabajadores/as del hogar protegidos por la legislación laboral”.

<sup>54</sup> Basado en la entrevista de Leonor Cedillo con Eulogia Familia, CNUS. 20 de junio de 2022

<sup>55</sup> Basado en la correspondencia personal de Daysi Montero, CNTD. 7 de julio de 2022

<sup>56</sup> Estos programas se basan en tres modalidades principales de financiación en el marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud (1) contributiva, basada en las cotizaciones de los trabajadores y sus empleadores; (2) subvencionada, financiación del Estado dominicano (para las personas pobres, con discapacidad y desempleadas; y (3) financiación por parte de los profesionales con salarios más altos, los trabajadores técnicos y los autónomos, subvencionada por el Estado.

<sup>57</sup> Ministerio de la Mujer. “Ley núm. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social”.

<sup>58</sup> Rathe, M., “República Dominicana: Implementación de un sistema de protección de la salud que no deja a nadie atrás”.

<sup>59</sup> Banco Mundial, “Current Health Expenditure (% of GDP) - Dominican Republic”.

<sup>60</sup> Basado en la correspondencia personal de Daysi Montero, CNTD. 7 de julio de 2022



## Compromiso sindical en la economía del cuidado

En la República Dominicana son tres las confederaciones sindicales nacionales que han trabajado conjuntamente a través del Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora (CIMTRA) para defender los intereses de las trabajadoras del cuidado y promover cuestiones relacionadas con las cuestiones de género y el trabajo de las mujeres: CNUS (Confederación Nacional de Unidad Sindical), CNTD (Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos) y CASC (Confederación Autónoma Sindical Clasista).

La CNUS representa a los trabajadores formales, informales y autónomos del sector del cuidado y de otros sectores.<sup>61</sup> Dentro de la CNUS, las trabajadoras del hogar están representadas por la Asociación de Trabajadoras del Hogar, formada en 1989 y afiliada a la CNUS desde 2010, y representa a más de 3.500 trabajadoras del hogar.<sup>62</sup>

La CASC (Confederación Autónoma Sindical Clasista) representa a más de 31.000 trabajadores del sector informal y sus familias.<sup>63</sup> Dentro de la CASC, el Sindicato Nacional de Trabajadoras Domésticas, creado en 2012, cuenta con 5.200 miembros, de los cuales el 98% son mujeres.<sup>64</sup>

El CIMTRA es el principal mecanismo utilizado por las tres confederaciones para unir sus esfuerzos encaminados a ejercer presión y participar en las políticas de mercado de trabajo que afectan a las trabajadoras, cuya presencia es predominante en los sectores del cuidado. El CIMTRA se compromete a promover una reforma laboral y de la seguridad social que sea inclusiva con perspectiva de género y preste especial atención al cuidado.<sup>65</sup>

### Inversiones en el cuidado y en empleos decentes

El sindicato de la educación ha conseguido que se asigne un porcentaje del PIB a la educación. En 2016,

hicieron una campaña y obtuvieron apoyo para un “pacto por la educación” que compromete el 4% del PIB al gasto en este sector. Los recursos se distribuyen mediante un proceso de auditoría social en el que participa el sindicato. Hasta la fecha, se han abierto más de 150 guarderías, que han generado 5.208 puestos de trabajo durante el periodo 2015-2016 a nivel nacional,<sup>66</sup> como parte del sistema de seguridad social que atiende a los trabajadores del sector privado. Los planes prevén nuevas inversiones en edificios, tecnología, dotación de personal y formación para mejorar el servicio de cuidados, ampliar los horarios de servicio y extenderlo a todos los niños y niñas menores de cinco años. Los salarios del profesorado han aumentado un 10% y se ha invertido en centros de acogida para niños, creando puestos de trabajo.<sup>67</sup>

### Políticas de mercado de trabajo

El CIMTRA ha organizado con éxito varias campañas a favor de políticas de mercado de trabajo favorables a la familia, tales como la mejora del permiso parental. En virtud de un nuevo decreto para el “cuidado de la familia y la corresponsabilidad”, el permiso de paternidad es ahora de 15 días en relación con los tres días en el sector privado y siete en el público, y el permiso de maternidad se ha ampliado a 14 semanas. El CIMTRA pretende aún mayores mejoras en el permiso parental en el marco de una reforma del código laboral, ampliando el permiso de maternidad a 18 semanas, e incluyendo por primera vez a los padres adoptivos como beneficiarios en igualdad de condiciones. El CIMTRA y las organizaciones feministas celebraron la adopción en mayo de 2022 del Convenio núm. 156 de la OIT, sobre la igualdad de trato de los trabajadores remunerados con responsabilidades familiares. Ahora piden al Gobierno que aplique la legislación para salvar las lagunas existentes y acabar con la desigualdad en las políticas del cuidado.

<sup>61</sup> Basado en la correspondencia personal de Eulogia Familia, CNUS. 13 de junio de 2022

<sup>62</sup> Comunicación escrita y virtual con Eulogia Familia (Vicepresidenta CNUS, Confederación Nacional de Unidad Sindical, encargada de la Política de Equidad de Género presidenta de UNISIMAS y Coordinadora CNUS en CIMTRA), por Leonor Cedillo en junio de 2022. CNUS) julio de 2022

<sup>63</sup> Confederación Sindical Internacional. “Directorio de proyectos de desarrollo sindical”.

<sup>64</sup> Comunicación escrita con Francisca Jiménez CASC 8 de julio de 2022

<sup>65</sup> Comunicación escrita con Daysi Montero (CNTD) julio de 2022

<sup>66</sup> Instituto Nacional de Atención e Integral a la Primera Infancia. “Informe de Gestión Enero 2015 - Noviembre 2016”.

<sup>67</sup> Comunicación escrita y virtual con Eulogia Familia (op. cit.)

Gracias a las campañas de promoción llevadas a cabo por el CIMTRA y los sindicatos se ha conseguido la ratificación nacional del Convenio núm. 183 de la OIT, sobre la protección de la maternidad, así como la ratificación nacional en diciembre de 2021 del Convenio núm. 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Ambos están en proceso de depositar los instrumentos ante la OIT. Una vez completado este proceso, figurarán en el sistema de información de la OIT sobre normas internacionales del trabajo. La ratificación del Convenio núm. 190, sobre la violencia y el acoso, es la siguiente batalla que librará el CIMTRA.

### Convenio núm. 189 de la OIT

Este éxito de CIMTRA, las tres confederaciones sindicales y sus ONG aliadas es fruto del trabajo que condujo a la ratificación en 2015 del Convenio núm. 189 de la OIT, que incorpora a la legislación laboral a los trabajadores y trabajadoras del hogar de la economía informal, dotándolos de derechos y protecciones. Se creó una comisión bipartita entre Gobierno y sindicatos para estudiar el salario mínimo y la cobertura de la seguridad social para los trabajadores del hogar. Sin embargo, estos trabajadores y trabajadoras siguen careciendo de plenos derechos y prestaciones. Los sindicatos hicieron campaña con éxito para que el Ministerio de Trabajo adoptara una resolución para formalizar el trabajo del hogar y movilizaron la atención y el apoyo de la opinión pública. En el verano de 2022, el CIMTRA celebró su primera reunión con el Comité Nacional de Salarios para discutir el salario mínimo del sector de los trabajadores del hogar y su inclusión por ley en la seguridad social.<sup>68</sup> La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) señaló que las disposiciones del código laboral para los trabajadores del hogar establecen condiciones inferiores a las de otros trabajadores en lo que respecta a las horas de trabajo, el descanso, las vacaciones anuales, las bajas por enfermedad y la remuneración. El Gobierno señala que ha creado una Comisión Especial para la Revisión y Actualización del Código de Trabajo, con la participación de los interlocutores sociales en el proceso.<sup>69</sup>

Los sindicatos están decididos a conseguir avances para los trabajadores y las trabajadoras del hogar en materia de salarios, horas de trabajo y seguridad social.<sup>70</sup>

### Organizar a los trabajadores y trabajadoras del cuidado

La CASC organiza a los trabajadores de la economía informal desde la década de los años 1980. En 2004, la CASC creó la Asociación Mutual de Servicios Solidarios (AMUSSOL) para ampliar las prestaciones de la seguridad social a los trabajadores de la economía informal. AMUSSOL hace las veces de empleador virtual para el sistema de seguridad social, de modo que tanto los trabajadores como los empleadores pueden cotizar, y los trabajadores pueden disfrutar de las prestaciones y los derechos laborales que ofrece el sistema.<sup>71</sup> AMUSSOL-CASC cuenta ahora con 94.516 trabajadores informales y sus familias que cotizan a la seguridad social y ha contribuido a la formalización de unas 1100 microempresas. Las mujeres representan el 42% de los trabajadores, algunas de las cuales trabajan en pequeñas empresas o como profesionales en el sector del cuidado.<sup>72</sup>

En 2022, la Confederación Nacional de Unión Sindical (CNUS) creó el Sindicato Nacional de Trabajadores de Servicios de Cuidados (SINTRASEC) para representar a los trabajadores autónomos del cuidado del sector informal, por ejemplo, terapeutas, masajistas, nutricionistas y cuidadores de niños, ancianos o enfermos en el domicilio. La CNUS, con el apoyo de mujeres sindicalistas organizadas a través de UNISIMAS (Unidad Sindical de Mujeres Activas), ofrece formación de liderazgo a los miembros de SINTRASEC, ayudándoles a desarrollar estrategias para conseguir derechos, condiciones de trabajo dignas y reconocimiento social para los trabajadores de las ocupaciones de cuidados no organizadas. Asimismo, respaldan a SINTRASEC en la búsqueda de apoyo dentro del movimiento sindical para aumentar los derechos de los trabajadores del cuidado y la inversión en la economía del cuidado.

<sup>68</sup> Comunicación escrita con Francisca Jiménez (op. cit.)

<sup>69</sup> Organización Internacional del Trabajo. 2022. "Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores clave en la economía del cuidado de personas."

<sup>70</sup> Comunicación escrita de Eulogia Familia, CNUS, con Paola Simonetti, 2022

<sup>71</sup> Comunicación escrita con Francisca Jiménez (op. cit.)

<sup>72</sup> Comunicación escrita con Francisca Jiménez, CASC, julio de 2022



La organización de los cuidadores y cuidadoras autónomos del sector informal en la CNUS los integra en los sindicatos que representan a los trabajadores del cuidado de la economía formal, los cuales llevan muchos años organizándose. Estos sindicatos son el Sindicato Nacional de Trabajadores de Enfermería (SINATRAE),

la Asociación Dominicana de Profesores (ADP), el Sindicato Nacional del Personal de Apoyo y Técnicos de la Salud (SINATESA) y la Asociación de Técnicos y Profesionales de la Educación (ANPROTEP).

## Desafíos y oportunidades

### Desafíos

A pesar de los pasos positivos que se están dando para fortalecer los servicios del cuidado y hacer valer los derechos de las trabajadoras y trabajadores del cuidado, el país aún tiene mucho por hacer para aliviar la carga del trabajo de cuidados no remunerado que recae sobre las mujeres, y puedan obtener un empleo con ingresos dignos, seguridad social y derechos laborales, más tiempo libre y bienestar general. El cuidado debe pasar de ser un problema de la esfera privada a convertirse en el centro de un debate público, en el que los agentes estatales, tomando como punto de partida el reconocimiento de las desigualdades, trabajen en el diseño de políticas públicas orientadas a lograr una mayor equidad.<sup>73</sup>

### Oportunidades

“Comunidades de Cuidado” - una iniciativa del Gobierno para reforzar los servicios del cuidado a domicilio

En 2021, el Gobierno puso en marcha un proyecto piloto denominado “Comunidades de Cuidado”<sup>74</sup> para reforzar los servicios de cuidado a domicilio en tres municipios con el fin de abordar el trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres en el hogar, la brecha de pobreza que genera y la necesidad de empleos decentes en el sector del cuidado. Se ampliará la cobertura estatal para atender las necesidades de cuidado de las personas mayores de 65 años, los niños desde el nacimiento hasta

los 5 años y las personas con discapacidades graves. Se ampliarán los Centros de Atención Integral a la Primera Infancia (CAIPI), y estos servicios se complementarán con servicios especializados de cuidado a domicilio.<sup>75</sup> El objetivo es transformar los servicios de cuidado a domicilio de un empleo no remunerado e informal en un empleo formal, con un salario mínimo, cubierto por la seguridad social y las normas laborales. Se creará una red de cuidadores, que serán formados y certificados. Los proyectos piloto ponen a prueba diferentes enfoques y métodos de reorganización de los servicios de cuidado a domicilio para fomentar un sistema más completo y menos costoso<sup>76</sup> que reconozca el trabajo de cuidados como una actividad económica que crea valor, riqueza y bienestar. El fortalecimiento de los servicios públicos de cuidado redistribuirá el tiempo entre hombres y mujeres y creará condiciones para superar la pobreza, aspectos esenciales para reducir la desigualdad de género. La participación de los sindicatos y de la sociedad civil en la coordinación del proyecto piloto de las Comunidades de Cuidado ha sido planteada por el Gobierno pero aún no se había formalizado en el momento de redactar este informe. Sin duda, el CIMTRA y las confederaciones sindicales seguirán desempeñando un papel central a la hora de ejercer presión para que se produzcan avances en este sentido.

<sup>73</sup> Basado en la comunicación escrita y virtual con Eulogia Familia (CNUS). Junio de 2022.

<sup>74</sup> Gobierno de la República Dominicana. 2021. “Comunidades de Cuidado: construyendo una política nacional de cuidados con los actores del territorio”

<sup>75</sup> DEMIUSAR. 2022. “Congreso internacional ‘Economía del cuidado’ - Primer día.”

<sup>76</sup> Gobierno de la República Dominicana. 2021. “Comunidades de Cuidado: construyendo una política nacional de cuidados con los actores del territorio”.



Los agentes sociales se movilizan para constituir un sistema integral de cuidados que incluya, por ejemplo, la creación de centros para la atención integral de niñas, niños y adolescentes, medida que permitiría a los progenitores trabajar, estudiar o buscar empleo. En la imagen, un grupo de escolares de Buenos Aires acude a una actividad en el autobús del colegio.

# Argentina

***En Argentina, los sindicatos, tras haber conseguido la ratificación de la mayoría de los convenios clave de la OIT, se han comprometido a ampliar la economía del cuidado con un impulso concertado para crear un sistema integral de cuidados.***

Lorena, quien ha preferido utilizar un nombre ficticio, es madre de un bebé de 9 meses y está intentando reintegrarse al mercado de trabajo; sin embargo, "es una lotería si te toca una plaza [de guardería]", lamenta. "Si consigo un empleo que pueda realizar desde casa, necesitaría contratar a una niñera para poder trabajar... [aun así], tengo que pagar una miseria a quien está cuidando al amor de mi vida". Verónica (que también utiliza un nombre ficticio) es estudiante de sociología en Buenos Aires con dos niños pequeños. En su opinión,

***“ se creyó que las mujeres podían simplemente teletrabajar mientras cuidaban. Creo que esto está basado en la idea de que cuidar no es trabajo, que no requiere atención. Hay una invisibilización del trabajo doméstico y del cuidado que tiene todo que ver con la brecha de género, con la expropiación del trabajo femenino.***

Los sindicatos están trabajando en una legislación que pone el foco en la creación de centros de asistencia y protección integral inclusivos para la primera infancia, niñez y adolescencia, destinados a las hijas e hijos de las y los trabajadores.

*“Mejorar la infraestructura de cuidados para la niñez y la adolescencia para reactivar la economía y promover la igualdad” Por Nazaret Castro, Equal Times, de próxima publicación.*

## Panorama del trabajo de cuidados en Argentina

### Datos socioeconómicos

Argentina representa la segunda economía de América Latina, con un vasto territorio de 2,8 millones de kilómetros cuadrados y abundantes recursos naturales. Sin embargo, padece un índice del 40% de pobreza, una inflación anual del 50% y la amenaza del noveno impago de la deuda soberana del país.<sup>77</sup> La mayoría de los argentinos (78%) trabajan en el sector de los servicios, y un 22% en la industria.<sup>78</sup> La economía se recuperó más rápido de lo previsto tras la pandemia, creciendo un 5% por encima de los niveles anteriores a la misma. El déficit fiscal disminuyó, principalmente por la reducción del gasto en relación con la COVID, pero también por el aumento de los ingresos procedentes de un impuesto sobre las grandes fortunas y de los pagos procedentes de las exportaciones. Sin embargo, la elevada tasa de inflación, un 52,3% superior a la del año anterior,<sup>79</sup> dificulta la subsistencia de las personas con ingresos fijos y bajos.

### Características de la economía del cuidado

En comparación con los países vecinos, Argentina ha invertido relativamente poco en la economía del cuidado. Las trabajadoras y trabajadores del hogar constituyen el mayor número de trabajadores del sector del cuidado, seguidos por los del sector de la educación y, por último, los de atención de la salud,<sup>80</sup> a diferencia de la mayoría de los países desarrollados, donde la educación es el sector más importante, seguido por la atención de la salud y, por último, los servicios del hogar o a domicilio.<sup>81</sup>

El trabajo del hogar y de cuidados no remunerado representa el mayor sector de la economía, con un 16% del PIB, seguido de la industria (13%) y el

comercio (13%). Las mujeres realizan el 75% del trabajo del hogar no remunerado.<sup>82</sup> Si las tareas del hogar fueran remuneradas, el sector aportaría 67.000 millones de USD al PIB.<sup>83</sup> Durante la pandemia, la economía del cuidado adquirió una importancia sin precedentes<sup>84</sup> ya que el trabajo de cuidados representó el 21,8% del PIB.

El sector de servicios de cuidado del hogar fue uno de los más afectados por la crisis de la COVID. La pandemia demostró que este sector produce bienes y servicios esenciales para la actividad social, económica y productiva<sup>85</sup> y subrayó la necesidad de avanzar en nuevas políticas públicas y sistemas de cuidados.<sup>86</sup> Aumentó los desafíos estructurales de la desigualdad de género, revirtiendo los avances recientes, y puso de manifiesto por qué el enfoque actual del trabajo de cuidados es insostenible e injusto.<sup>87</sup>

### Los beneficios que aporta la inversión en la economía del cuidado en Argentina: estudio de la OIT

Una inversión adicional del 2,7 del PIB en la economía del cuidado puede crear puestos de trabajo y una mayor igualdad de género en Argentina, según un estudio de la OIT de 2022 en el que utiliza la modelización económica o macrosimulaciones para calcular los beneficios concretos que se desprenden de la inversión en la economía del cuidado. En Argentina, gracias a una inversión del 1% del PIB en el cuidado de los niños y del 1,46% en los cuidados de larga duración podrían crearse más de 2 millones de empleos directos y formales de aquí a 2030. Se conservarían puestos de

<sup>77</sup> Timerman, Jordana. 2021 "En Argentina, un impulso para que la economía funcione para las mujeres".

<sup>78</sup> O'Neill, Aaron. 2019. "Employment by Economic Sector in Argentina 2019."

<sup>79</sup> Banco Mundial, 2022. "El Banco Mundial en Argentina."

<sup>80</sup> Organización Internacional del Trabajo. 2022. "Economía del cuidado y trabajo decente en Argentina: una agenda transformadora para la recuperación económica y la igualdad de género".

<sup>81</sup> Organización Internacional del Trabajo. 2018. "El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente."

<sup>82</sup> Timerman, Jordana. 2020 "En Argentina, un impulso para que la economía funcione para las mujeres".

<sup>83</sup> Ministerio de Economía de Argentina. "El valor del cuidado: Un sector económico estratégico Una medición del cuidado y el trabajo doméstico no remunerado en el PIB argentino".

<sup>84</sup> Ministerio de Economía de Argentina.

<sup>85</sup> Ministerio de Economía de Argentina.

<sup>86</sup> Naciones Unidas Mujeres y Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe. "Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe".

<sup>87</sup> ONU Mujeres y Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe.



trabajo adicionales mediante una inversión del 0,25% en políticas de mercado de trabajo favorables a la familia y del 0,03% en permisos por concepto de lactancia materna,<sup>88</sup> con lo cual el número total de puestos de trabajo (directos, informales e inducidos) ascendería a 2.514.078. Esta política aumentaría el empleo neto de las mujeres en el cuidado infantil mediante la creación de más de 829.000 puestos de trabajo directos y formales, de los cuales el 96% serían ocupados por mujeres. La inversión impulsaría los puestos de trabajo de cuidados

de larga duración para crear 1,1 millones de nuevos empleos directos y formales, cuyo 81% sería ocupado por mujeres. Del total de la creación neta de empleo en el cuidado infantil y los cuidados de larga duración en 2030, se espera que el 82% sea ocupado por mujeres, de los cuales el 97% sería empleo formal. La OIT calcula que la inversión en la economía del cuidado en Argentina reduciría la brecha de empleo de género en un 8,6% y la brecha de género en los ingresos mensuales en un 6,8%.

## Compromiso sindical en la economía del cuidado

Argentina cuenta con tres confederaciones sindicales: la Confederación General del Trabajo (CGT), la Central de Trabajadores de Argentina, Autónoma (CTA-A); y la Central de Trabajadores de Argentina (CTA-T). La CGT representa a los trabajadores de la salud (su quinto sindicato más numeroso, FATSA) y a los de la educación (CEA, que ocupa el decimotercer rango).<sup>89</sup> Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género de la CGT reúne a más de 180 organizaciones de diferentes sectores dentro y fuera de los sindicatos.<sup>90</sup> La CTA-A representa a trabajadores del sector público y privado, en activo y jubilados, trabajadores formales, precarios, autónomos y autogestionados (inscritos en organizaciones sindicales legalmente reconocidas o simplemente inscritas). También pertenecen a la CTA-A las organizaciones barriales, sociales, comunitarias y juveniles, y las de personas con discapacidad, migrantes, pueblos originarios, así como las que forman parte de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Industria de la CTA-A y las federaciones de trabajadores de la energía, jubilados, docentes, la Federación Nacional Territorial, de la Salud, de Cultura y Comunicación.<sup>91</sup> En los últimos años, el “personal de casas particulares” como empleadas del

hogar y asistentes se ha organizado en los sindicatos de la CTA-A.<sup>92</sup> La CTA-T representa a los trabajadores del Estado, en particular el mayor sindicato de la educación (CTERA), al profesorado universitario (CONADU), a los empleados del Gobierno nacional, provincial y municipal en diversos organismos, a los trabajadores de la salud empleados a través del PAMI, un organismo público que proporciona prestaciones sanitarias y atención a las personas mayores, al personal de enfermería y a los trabajadores sociales. La CTA-T también incluye a los sindicatos del sector privado, los servicios y la industria, los trabajadores organizados en cooperativas y otras formas de economía popular, social y solidaria, y un movimiento vecinal formado por organizaciones locales de trabajadores informales.<sup>93</sup>

## Inversiones

Argentina va a la zaga de los países vecinos, en particular de Uruguay, en el desarrollo de un sistema integral del cuidado. No existe un sistema nacional de guarderías suficiente y existen pocos servicios de salud dirigidos a las personas mayores. Cuenta con algunas transferencias

<sup>88</sup> Las políticas de mercado de trabajo favorables a la familia incluirían varias ampliaciones del permiso de maternidad para las mujeres empleadas formal e informalmente, la introducción del permiso parental y las interrupciones remuneradas para la lactancia. Entre las trabajadoras empleadas formalmente, esta política incluiría un permiso de maternidad ampliado de 13 semanas al 100% de sustitución a 18 semanas al 100% de sustitución y un permiso de paternidad ampliado a 0,6 semanas al 100% de sustitución. Entre los trabajadores formalmente autónomos, esta política incluiría un permiso de maternidad ampliado de 9,4 semanas al 100% de sustitución y un permiso de paternidad de 0,6 semanas al 100% de sustitución. Las políticas favorables a la familia también incluirían un permiso parental para los trabajadores formalmente autónomos, como un permiso parental para las madres autónomas de 15 semanas al 100% de sustitución, y un permiso parental para los padres autónomos de 8 semanas al 100% de sustitución. En el caso de los trabajadores por cuenta ajena, esta política incluiría 11 semanas al 100% de sustitución para las madres y 8 semanas al 100% de sustitución para los padres. Entre los trabajadores con empleo informal, esta política incluiría un permiso de maternidad de 4 semanas al 100% de sustitución para las madres y 0,6 semanas de permiso de paternidad al 100% de sustitución. Además, las políticas favorables a la familia incluyen interrupciones remuneradas de 60 minutos para la lactancia. Entre los trabajadores informales, esta política incluiría un permiso de maternidad ampliado de 14 semanas con una sustitución del 100% del permiso de maternidad y 0,6 semanas de permiso de paternidad con una sustitución del 100%. Además, las políticas favorables a la familia incluyen interrupciones remuneradas de 60 minutos para la lactancia.

<sup>89</sup> 2022. “Confederación General del Trabajo de la República Argentina”.

<sup>90</sup> Entrevista realizada por Leonor Cedillo el 09 de agosto de 2022, a Noé Ruiz, Secretaria General del Sindicato de la Industria de la Moda y la Publicidad; Secretaria de Igualdad de Oportunidades y Género de la CGTRA; Presidenta de la Comisión de Mujeres Trabajadoras de las Américas (CMTA).

<sup>91</sup> Comunicación escrita de Alejandra Agriman. CTA-A, 8 de septiembre de 2022.

<sup>92</sup> Shokida Natsumi et al. 2021. “Datos estadísticos, reclamos y propuestas para la acción. Personal de casas particulares”.

<sup>93</sup> Entrevista realizada por Leonor Cedillo el 4 de agosto de 2022 a Yamile Socolovsky, Secretaria de Capacitación, Investigación, Proyectos y Estadísticas de la CTA-T

a las familias para apoyar los servicios de cuidado, pero los trabajadores de cuidados en las casas particulares son precarios. El gasto público es limitado y complicado de obtener.<sup>94</sup>

La CTA-T promueve un sistema integral del cuidado<sup>95</sup> que reconozca, reduzca y redistribuya el trabajo de cuidados, teniendo en cuenta los derechos humanos, las cuestiones de género y las perspectivas interseccionales e interculturales.<sup>96</sup> La CTA-T reivindica que el Gobierno invierta en infraestructuras y servicios, amplíe la duración de las licencias y promueva la equiparación de las responsabilidades familiares. La legislación propuesta garantizaría los mismos derechos en materia de licencias y servicios de cuidado para todos los sectores, en particular para trabajadoras y trabajadores autónomos, informales y rurales.

La CGT promueve desde hace nueve años la creación de un programa nacional de guarderías. Han presentado un ambicioso plan para proporcionar cuidados y educación a los hijos de los trabajadores durante la primera infancia, la niñez y la adolescencia, independientemente de la situación laboral de los padres, con una combinación de financiación pública, privada y solidaria, a lo largo del proceso un gran número de puestos de trabajo.<sup>97</sup> La CGT está impulsando actualmente una legislación en el Congreso para hacer realidad esta visión.

El Gobierno ha prometido recientemente aumentar el gasto en infraestructura de cuidado, “orientada a garantizar el bienestar y el ejercicio efectivo de los derechos, no sólo de quienes reciben cuidados (infancias, adolescencias, personas mayores, personas con discapacidad, etc.) sino también de quienes brindan cuidados (trabajadoras/es que, en su gran mayoría, son mujeres). Contribuye a la promoción y protección integral de los derechos de la primera infancia, que

reduzca la carga del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en los hogares, que facilite la igualdad de oportunidades entre los géneros y que apunte a la protección integral de poblaciones específicas en situación de mayor vulnerabilidad”.<sup>98</sup>

## Políticas de mercado de trabajo

Las confederaciones sindicales argentinas han tenido mucho éxito a la hora de ejercer presión para que se ratifiquen los convenios de la OIT destinados a reforzar el sector del cuidado, como el Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, el Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad, el Convenio núm. 189 sobre el trabajo decente para los trabajadores del hogar y el Convenio núm. 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Sin embargo, no han conseguido hasta ahora que el Gobierno invierta en el cuidado.

En opinión de la CTA-A, aun cuando el Gobierno ha propuesto proyectos de ley que implicarían avances significativos en las políticas para grupos de población vulnerables, no se ha avanzado en el cuidado como un derecho que garantice el acceso equitativo a ser cuidado y a cuidar (o no) para toda la población.<sup>99</sup> Ha defendido un modelo basado en el ejemplo del país vecino, Uruguay, donde los sindicatos, la sociedad civil y el mundo académico influyeron en la creación de un sistema integral donde el cuidado es reconocido como un derecho universal.<sup>100</sup> Desde 2015, el Estado ha actuado como “garante del acceso al derecho al cuidado, sobre la base de un modelo de corresponsabilidad social”<sup>101</sup> con la sociedad civil, el sector privado y las familias desempeñando un papel en la prestación de servicios, al tiempo que se aborda directamente la naturaleza de género del trabajo de cuidados. El modelo requiere recursos, coordinación y flexibilidad

<sup>94</sup> Breve comunicación con Alejandra Angriman, CTA-A por Leonor Cedillo el 5 de agosto de 2022.

<sup>95</sup> Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, “Proyecto de Ley Hacia el reconocimiento de los cuidados como una necesidad, un trabajo y un derecho para un desarrollo con igualdad para todas, todas y todos ‘Cuidar en Igualdad’ para la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina (SINCA).”

<sup>96</sup> ONU Mujeres y Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe. 2021. “Hacia la construcción de sistemas de atención integral en América Latina y el Caribe.”

<sup>97</sup> Borradores de propuestas en inglés y español recibidos de Noé Ruiz el 29 de junio de 2022

<sup>98</sup> Ministerio de Obras Públicas. 2021. “10 Motivos Para Invertir En Infraestructura de Cuidado.”

<sup>99</sup> Contribución escrita de Alejandra Agriman CTA-A

<sup>100</sup> ONU Mujeres y Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe. 2021. “Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe.”

<sup>101</sup> ONU Mujeres y Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe (CEPAL) “Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe- Elementos para su implementación.”



para adaptarse a las diferencias culturales y regionales, prestando atención a los servicios, la formación, la regulación, la gestión del conocimiento y la comunicación para promover el cambio cultural. Asimismo, se requieren cambios legislativos para ampliar las licencias parentales y para cuidar a familiares dependientes, además de medidas para flexibilizar los horarios de trabajo y mejorar el acceso de los trabajadores a los servicios.<sup>102</sup>

## Negociación colectiva

Un estudio reciente<sup>103</sup> muestra que las reivindicaciones de la negociación colectiva se han centrado en las licencias de maternidad y del cuidado de los hijos, prestando poca atención a otras demandas de cuidado derivadas de la vejez, la discapacidad o las enfermedades crónicas. Las prioridades refuerzan el enfoque en las mujeres como madres, ignorando el papel de los hombres y la gama más amplia de demandas de cuidado.

Las personas entrevistadas para el estudio apoyan un enfoque holístico, sistémico y a nivel federal de los

cuidados. El “cambio cultural” se considera esencial para compartir la responsabilidad del cuidado y reconocer un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada como un derecho fundamental para todos. Aunque los sindicatos han conseguido algunos logros sobre los mínimos garantizados en la legislación, es necesario un programa de negociación mucho más ambicioso en torno al cuidado y a la responsabilidad compartida.

El estudio recomienda estrategias conjuntas de formación y sensibilización entre trabajadores y empleadores, y promueve el diálogo social entre Gobierno, empleadores y sindicatos. Sin embargo, más allá de la mesa de negociaciones, se requiere una revisión de la legislación laboral para ponerse a la altura de las legislaciones más avanzadas -y transformadoras de las relaciones de género- en otros ámbitos. Ya que solamente a través del cambio legislativo se elevarán las normas mínimas, mejorando las condiciones de las trabajadoras y trabajadores que carecen de representación sindical y son más vulnerables.<sup>104</sup>

## Desafíos y oportunidades

### Desafíos

Son muchos los desafíos que plantea el fortalecimiento de la economía del cuidado en Argentina, tales como la incorporación de enfermeros y cuidadores en los sectores formales organizados desde hace tiempo; y la superación de las barreras a la representación equitativa de género (cuotas de género)<sup>105</sup> Aunque todavía queda mucho camino por recorrer hacia la paridad de género, se observan importantes avances en este sentido relacionados con las estructuras sindicales. La CTA-T ha aprobado recientemente una modificación de sus estatutos que exige la paridad de género en las elecciones a las estructuras de gobierno internas del sindicato. La CONADU, la federación sindical del profesorado universitario, ya ha implementado el requisito de la paridad de género en sus estatutos.<sup>106</sup>

### Oportunidades

El Gobierno ha presentado recientemente un proyecto de ley denominada: Hacia el reconocimiento de los cuidados como una necesidad, un trabajo y un derecho para un desarrollo con igualdad para todas, todes y todos. “Cuidar en Igualdad” para la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina (SINCA).<sup>107</sup> Este proyecto de ley (Cuidar en Igualdad) fue elaborado por el poder ejecutivo (Gobierno Nacional) y ha sido presentado al Congreso de la Nación, pero aún no ha sido debatido. El Gobierno ha comenzado a consultar a los sindicatos al respecto, pero solamente después de que el proyecto de ley fuera redactado y presentado en el Congreso. Abre una ventana para que las confederaciones sindicales argentinas consigan el reconocimiento de derechos, la

<sup>102</sup> ONU Mujeres. 2019. “El sistema nacional integrado de cuidados en Uruguay: Un oportunidad para el empoderamiento económico de las mujeres”.

<sup>103</sup> Novick, Marta. 2022. “La agenda del cuidado en los convenios colectivos de trabajo en Argentina”.

<sup>104</sup> Entrevista con Yamile Socolovsky, op. cit.

<sup>105</sup> Entrevista con Noé Ruiz. op. cit.

<sup>106</sup> Comunicación escrita de Yamile Socolovsky, 8 de septiembre.

<sup>107</sup> Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. “Proyecto de Ley Hacia el reconocimiento de los cuidados como una necesidad, un trabajo y un derecho para un desarrollo con igualdad para todas, todes y todos ‘Cuidar en Igualdad’ para la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina (SINCA).”

ampliación de los servicios de cuidados y la mejora de las condiciones de trabajo en el sector.<sup>108</sup> El proyecto de ley reconoce el cuidado como una necesidad, un trabajo y un derecho, y promete un sistema integral de “Cuidar en Igualdad”. Establece un plan de ocho años con el objetivo de beneficiar a 8 millones de personas, incluidos los trabajadores del sector informal.<sup>109</sup> El objetivo es reconocer, reducir y redistribuir los cuidados entre los distintos agentes: Estado, familia, mercado y comunidad. Una mesa redonda interministerial bajo la dirección del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad tiene el mandato de coordinar el desarrollo de un sistema integral de cuidados,<sup>110</sup> y pasar de “la lógica de los servicios a la lógica de las personas”.<sup>111</sup>

La CTA-A ha propuesto varias enmiendas al proyecto de ley para reforzar los derechos y las condiciones de los trabajadores del sector del cuidado, entre ellas: Políticas que generen empleo estable en los trabajos de cuidados con condiciones laborales y salariales dignas, así como prestaciones de jubilación y pensiones que cubran las necesidades básicas de todas las personas; Acuerdos tripartitos para la reducción de la jornada laboral sin reducción salarial, para crear más puestos de trabajo; Políticas de inversión estatal dirigidas a los sectores del cuidado, garantizando los derechos de las trabajadoras y trabajadores en cuanto a condiciones laborales, salariales y de jubilación digna; Reconocimiento de los trabajos de cuidados comunitarios no remunerados, incluyéndolos en las escalas salariales y creando empleo decente; Creación de un Observatorio Estatal Nacional para la generación de encuestas y estadísticas en materia de cuidados; Creación de un registro nacional de cuidadores y centros de cuidados; Exigencia del Ministerio de Trabajo

de cláusulas en los convenios colectivos y acuerdos sectoriales con perspectiva de género para abordar las barreras al empleo y al desarrollo de capacidades de las mujeres relacionadas con sus responsabilidades en materia de cuidados, por ejemplo, compensación económica y tiempo remunerado.<sup>112</sup> La CTA-A reivindica la incorporación de sus propuestas de enmienda al proyecto de ley.<sup>113</sup>

Será de fundamental importancia que las centrales sindicales, y en particular las mujeres de las tres centrales, continúen coordinando el trabajo que vienen realizando desde 2015 con el fin de vincularse con las organizaciones no sindicales y las trabajadoras y trabajadores de los sectores no organizados, y promover un nuevo sistema integral de cuidados.<sup>114</sup> Los sindicatos pueden desempeñar un papel clave para defender que ser cuidado es un derecho y que cuidar es un trabajo con derechos.<sup>115</sup> Pueden subrayar la contribución de estos nuevos empleos a la reducción de la pobreza de las mujeres gracias a su mayor participación en la población activa y al aumento de sus ingresos, al tiempo que se incrementan los ingresos fiscales para financiar los puestos de trabajo de cuidados y evitar los recortes.<sup>116</sup>

<sup>108</sup> Comunicación escrita de Yamile Socolovsky, 8 de septiembre

<sup>109</sup> “Proyecto de Ley Hacia el reconocimiento de los cuidados como una necesidad, un trabajo y un derecho para un desarrollo con igualdad para todas, todes y todos “Cuidar en Igualdad” para la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina (SINCA)”

<sup>110</sup> ONU Mujeres y Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2021. “Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe”.

<sup>111</sup> ONU Mujeres y Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe.

<sup>112</sup> Contribución escrita de Alejandra Agriman CTA-A

<sup>113</sup> Entrevista con Yamile Socolovsky, op. cit.

<sup>114</sup> Entrevista con Yamile Socolovsky, op. cit.

<sup>115</sup> Entrevista con Yamile Socolovsky, op. cit.

<sup>116</sup> Entrevista con Noé Ruiz, op. cit.



Una trabajadora del hogar empleada por una pareja de expatriados en Bangalore (India) prepara el té.

# India

*En India, la Self-Employed Women's Association (SEWA) ha puesto en marcha cooperativas de guarderías y otras ayudas sociales con el fin de satisfacer las necesidades de sus miembros y ejercer presión sobre el Gobierno para que aplique a nivel nacional estos servicios innovadores y sensibles a las necesidades.*

Sita Ashokan, el distrito de Wayanad, en Kerala, fue contratada como cuidadora a los 18 años. “Tuve experiencias muy desagradables en casi todas las casas en las que trabajé”, relata. “Me acusaron de haber robado, me tacharon de prostituta, me prohibieron comer y fui víctima de comentarios racistas y de índole sexual. Las agencias rara vez escuchan nuestras quejas”. Las trabajadoras más pobres del sector informal a menudo no tienen más remedio que llevar a sus hijos a trabajar con ellas o dejarlos en casa sin atender. Esto no sucede entre los cientos de miles de trabajadoras afiliadas a la SEWA, la Asociación de Mujeres Autónomas de India. Las afiliadas a este sindicato nacional de trabajadoras del sector informal –vendedoras en puestos, vendedoras ambulantes, basureras, trabajadoras de la construcción o empleadas del hogar– pueden ir a trabajar mientras las cuidadoras de la SEWA se ocupan de sus hijos, así como de los familiares enfermos o ancianos a su cargo. Manali Shah, secretaria nacional de SEWA, señala que

“*cuando la carga de los cuidados se transfiere a un profesional, las mujeres tienen la libertad de elegir su profesión y de comprometerse totalmente con su trabajo, lo que se traduce en el pleno empleo y la autosuficiencia. La productividad aumenta, por lo que generan más ingresos y, por tanto, acceden a un mejor nivel de vida*

“Por y para las trabajadoras: en India, las cooperativas se encargan de las necesidades de las propias cuidadoras”, por Sindhu Menon, *Equal Times*, de próxima publicación.



## Panorama del trabajo de cuidados en India

### Datos socioeconómicos

India, con una población de casi 1.400 millones de personas, tenía en 2021 una fuerza de trabajo en constante aumento de más de 471 millones.<sup>117</sup> Alrededor de dos tercios de los trabajadores viven en zonas rurales y casi la mitad de la población trabaja en la agricultura, a pesar de un ligero cambio en la última década hacia la vida urbana y el crecimiento urbano en la industria y el sector de los servicios.<sup>118</sup> La inmensa mayoría de los trabajadores está empleada en instancias informales (el 90% de los trabajadores a nivel nacional (92% de mujeres) y el 80% en las zonas urbanas)<sup>119, 120</sup> sin acceso a prestaciones de la seguridad social ni a la protección de la legislación laboral.<sup>121</sup> Las mujeres de India tienen una de las tasas de participación en la fuerza de trabajo formal más bajas del mundo, con solo el 23% en 2017-2018, misma que disminuye desde 2004-2005.<sup>122</sup> Fuera de la agricultura, las trabajadoras tienden a emplearse como trabajadoras informales a domicilio (16,4% del empleo total 2017-2018), como trabajadoras del hogar (3,2%), en la construcción informal (4,9%) y también como vendedoras ambulantes, recicladoras y en el transporte informal.<sup>123</sup> Aunque el trabajo infantil ha disminuido en India, todavía hay más de 10 millones de niños (de 5 a 14 años) trabajando.<sup>124</sup>

### Características de la economía del cuidado

India gasta menos del 1% del PIB en infraestructuras y servicios de cuidados, como la educación preescolar, las prestaciones por maternidad, discapacidad y enfermedad y los cuidados de larga duración.<sup>125</sup> Gran parte del trabajo en la economía del cuidado en India lo realizan las mujeres en la economía informal. Por ejemplo, hay 2,5 millones de mujeres trabajadoras Anganwadi

(AWW), enfermeras parteras auxiliares (ANM) y activistas sociosanitarias acreditadas (ASHA). Solo las enfermeras-parteras auxiliares forman parte del personal sanitario público, con salario y prestaciones completas. En 2020, la Comisión Parlamentaria Permanente de Trabajo (2020) pidió al Ministerio de Trabajo y Empleo que fijara umbrales salariales para los trabajadores sanitarios y del cuidado de primera línea. Entre tanto, 3,9 millones de trabajadores del hogar (de los cuales 2,6 millones son mujeres), esperan que se formalicen las condiciones de trabajo en el marco del proyecto de ley de la Plataforma Nacional de Trabajadores del Hogar de 2016 y de la Política Nacional de Trabajadores del Hogar, que siguen en estudio. En agosto de 2022, la política aún no había sido finalizada ni aplicada.

### Los beneficios que aporta la inversión en la economía del cuidado en India: estudio de la OIT

Una inversión adicional del 4,4% del PIB en la economía del cuidado en India puede crear gran número de puestos de trabajo y mejorar significativamente la igualdad de género, según un estudio de 2022 de la OIT que utiliza modelos económicos o macrosimulaciones para calcular las ventajas concretas de invertir en la economía del cuidado. Podrían crearse más de 60 millones de puestos de trabajo de aquí a 2030 invirtiendo el 2,2% del PIB en el cuidado infantil y el 2,09% en el de personas mayores. Se conservarían más puestos de trabajo mediante una inversión del 0,12% en políticas de mercado de trabajo favorables a la familia, como la mejora de las licencias parentales, y una inversión del 0,01% en interrupciones para la lactancia remuneradas, con lo que el número total de puestos de trabajo (directos, informales e inducidos) ascendería a

<sup>117</sup> The World Bank, "Labor Force, Total - India."

<sup>118</sup> Raveendran and Vanek. 2022. "Informal Workers in India: A Statistical Profile."

<sup>119</sup> Raveendran and Vanek.

<sup>120</sup> El empleo informal en India incluye a las personas que trabajan en el sector informal, es decir, en todas las empresas privadas no constituidas en sociedad que son propiedad de personas u hogares y que se dedican a la venta y producción de bienes y servicios, que funcionan en régimen de propiedad o asociación y que tienen menos de 10 trabajadores en total, así como los trabajadores del hogar, los trabajadores familiares no remunerados, los jornaleros ocasionales y los trabajadores del sector formal sin prestaciones de seguridad social a cargo de su empleador. Raveendran y Vanek, WIEGO. P.2

<sup>121</sup> Las prestaciones de seguridad social legisladas para los trabajadores incluyen prestaciones médicas, de enfermedad, de maternidad y de discapacidad, así como prestaciones de jubilación, pero solo para los centros de trabajo con más de 10 trabajadores, lo que deja al margen a la mayoría de los establecimientos del país. Raveendran y Vanek. P. 1

<sup>122</sup> De Henau, Himmelweit, and Perrons. 2017. "Invertir en la economía del cuidado."

<sup>123</sup> Raveendran and Vanek. 2022. "Informal Workers in India: A Statistical Profile."

<sup>124</sup> De Henau, Himmelweit, and Perrons. 2017. "Invertir en la economía del cuidado."

<sup>125</sup> Nikore, "Care Economy: Why India Must Recognise and Invest in Care Work."



78.462.407.<sup>126</sup> Esta política crearía 17 millones de puestos de trabajo directos y formales en el sector del cuidado infantil, de los cuales las mujeres ocuparían el 96%. La inversión fomentaría la creación de puestos de trabajo de cuidados de larga duración en más de 26 millones de empleos directos y formales, de los cuales el 88% serían ocupados por mujeres. Del total de la creación neta de empleo en el cuidado de niños y de larga duración en

2030, se espera que el 72% sea ocupado por mujeres, y de este porcentaje el 93% serían empleos formales. La OIT calcula que la inversión en la economía del cuidado en India reduciría las disparidades de empleo de género en un 5,7% y la brecha de género en los ingresos mensuales en un 7,3%.<sup>127</sup>

## Compromiso sindical en la economía del cuidado

Este informe se centra en SEWA, la Self-Employed Women's Association, un sindicato nacional fundado en 1972, que ha crecido hasta representar a 2,1 millones de trabajadoras del sector informal en 18 estados. Los programas de SEWA están orientados a las mujeres y se centran en cuatro pilares: organización basada en valores para el trabajo decente, voz y representación; desarrollo de capacidades; seguridad social; y servicios financieros. SEWA se inspira en los valores de Mahatma Gandhi y ha formado 154 cooperativas y colectivos de mujeres.<sup>128</sup>

### Organizar a las trabajadoras y las guarderías cooperativas

SEWA lleva 50 años organizando a las trabajadoras. Desde el principio quedó claro que muchas miembros de SEWA deseaban un servicio que cuidara a los niños para poder trabajar, así que la fundadora de SEWA, Ela Bhatt, puso en marcha una guardería para las afiliadas en 1972. En 1986,<sup>129</sup> se registró la cooperativa de cuidado infantil Sangini Mahila, que ahora gestiona 11 guarderías para bebés y niños menores de seis años. La cooperativa de cuidado infantil Shaishav se creó en 1994 para los hijos pequeños de las trabajadoras del tabaco y gestiona 21 centros. Los "Gyan Kendras" o centros de conocimiento ofrecen apoyo a los niños y niñas mayores de las zonas urbanas.<sup>130</sup>

En el curso de los años, SEWA ha gestionado centros de cuidado infantil en el marco de los Servicios Integrados de Desarrollo Infantil (ICDS) del Gobierno, a través de la cooperativa Sangini, que proporcionaba cuidados y también formaba a las miembros del sindicato que querían ser educadoras de la primera infancia y ayudantes para convertirse en cuidadoras. Los centros se centran en el desarrollo general de la niñez: su bienestar físico, emocional, mental y social. Promueven la salud de las mujeres y las adolescentes al funcionar como centros para las Mamta Diwas (jornadas de salud y nutrición) mensuales que se celebran en cada comunidad. En total, la cooperativa Sangini cuenta con 624 miembros, entre las que se encuentran educadoras de la primera infancia, ayudantes y padres de los niños. La cooperativa da un dividendo del 15% a las miembros en los años en que tiene excedentes.<sup>131</sup>

La investigación ha identificado muchos efectos positivos de las cooperativas de cuidado infantil de SEWA para las madres y los niños. Los ingresos de las madres aumentaron, incrementándose una media superior al 60% con las guarderías de jornada completa y en un 44% con las de media jornada. Las cooperativas permitieron a las madres trabajar con menos preocupaciones: "El 96% de las madres de los centros de jornada completa

<sup>126</sup> Las políticas de mercado de trabajo favorables a la familia incluirían la mejora de la licencia de maternidad para las mujeres empleadas formal e informalmente, la introducción de la licencia parental y las interrupciones remuneradas para la lactancia. Entre las mujeres empleadas formalmente, incluirían una licencia familiar ampliada de 18 semanas de maternidad al 100% y 0,6 semanas de licencia de paternidad al 100% de sustitución. Entre los trabajadores autónomos formales, incluirían un permiso de maternidad ampliado de 9,4 semanas al 100% de sustitución y una licencia de paternidad de 0,6 semanas al 100% de sustitución. Entre los trabajadores informales, incluirían una licencia de maternidad de 4 semanas con una sustitución del 100% y una licencia de paternidad de 0,6 semanas con una sustitución del 100%. Además, las políticas favorables a la familia incluirían interrupciones remuneradas de 60 minutos para la lactancia.

<sup>127</sup> Cálculos de las autoras basados en OIT, Care policy investment simulator, de próxima publicación.

<sup>128</sup> Chatterjee, Mirai. 2021. "Child Care for Women's Economic Empowerment."

<sup>129</sup> Un informe decisivo en la década de 1980 reforzó la labor de SEWA en materia de cuidado infantil. "El informe 'Shramshakti' o Poder Laboral de las Mujeres", elaborado por la Comisión Nacional de Trabajadoras Informales, dedicó un capítulo a las necesidades de cuidado infantil de las trabajadoras informales. El informe fue un catalizador para la creación de FORCES, una coalición de grupos de trabajadores y de mujeres de India que se centró en la creación de guarderías.

<sup>130</sup> Self-Employed Women's Association. "Child Care as Care Economy."

<sup>131</sup> Organización Internacional del Trabajo. 2018. "Advancing Cooperation among Women Workers in the Informal Economy: The SEWA Way."

y el 88% de las madres de los demás centros declararon estar más tranquilas. Los niños experimentaron beneficios para la salud, (salud y nutrición, altas tasas de vacunación); un efecto positivo en la educación y el aprendizaje. Cuando se les preguntó por el efecto que la guardería había tenido en sus hijos, el 68% de las madres que enviaron a sus hijos a los centros de SEWA declararon que sus hijos hablaban más y se habían vuelto ‘más inteligentes’, frente a una media del 56% en los centros que no pertenecían a SEWA.”<sup>132</sup>

## Políticas e inversiones en materia de cuidado infantil

SEWA promueve la ampliación de los Servicios Integrados de Desarrollo Infantil gubernamentales con la finalidad de mejorar la salud, la nutrición y la educación asegurando 3-4 horas diarias de cuidados. SEWA pide al Gobierno indio que amplíe su sistema para ofrecer un cuidado infantil universal de calidad durante todo el día, aumentando la inversión hasta al menos el 1% del PIB. Se ha unido a otros sindicatos y organizaciones de la sociedad civil para lanzar una campaña nacional a favor del cuidado infantil universal de calidad. Una de sus reivindicaciones es que el cuidado infantil se considere un trabajo decente, que se reconozca su valor y que cuente con programas de protección social y de formación. La campaña ha organizado a las trabajadoras y trabajadores de toda India para exigir guarderías de jornada completa, lo que ha provocado debates con varios Gobiernos estatales para ampliar el horario del programa ICDS. También promovió que todos los partidos políticos se comprometieran con el cuidado infantil durante las elecciones nacionales de 2019.

Según SEWA, “las guarderías desempeñan un gran papel en la economía del cuidado y... en la formalización del trabajo informal y la transición justa”. Los beneficios incluyen el aumento de la productividad de las madres al tiempo que se mejoran las perspectivas de subsistencia; la creación de mejores condiciones de trabajo mediante la disminución de las horas de trabajo; el aumento de los salarios y los ingresos con una mayor productividad; el aumento de las oportunidades de empleo para cuidadoras y educadoras de la primera infancia; la vinculación de las madres a la seguridad social; la formación y certificación de las cuidadoras y educadoras

de la primera infancia; y la mejora de la preparación de niñas y niños para la escuela. Cada uno de estos beneficios hace avanzar los objetivos internacionales relacionados con el trabajo decente, la mejora del nivel de vida, las nuevas oportunidades de empleo, una mayor voz, visibilidad y validación del sector informal y de las trabajadoras, una transición justa del empleo informal al formal y una transición justa para las niñas y niños. Las cooperativas de guarderías de SEWA se esfuerzan por ser autosostenibles con las contribuciones de las madres y los trabajadores para el funcionamiento de las cooperativas, promoviendo la formalización del empleo sin la ayuda del Gobierno ni otras partes interesadas importantes.<sup>133</sup> Los centros de cuidado infantil o guarderías también han creado oportunidades de empleo a nivel interno en el seno de las comunidades para las generaciones más jóvenes instruidas.

## Hacer frente a la COVID-19

La pandemia de COVID-19 planteó numerosos desafíos para las trabajadoras que SEWA representa.

Por ejemplo, la cooperativa Sangini, que atiende a hogares de bajos ingresos, permaneció cerrada durante los confinamientos, respetando las órdenes y directrices gubernamentales. Por lo tanto, la cooperativa no tuvo ingresos durante ese tiempo. Sin embargo, los centros siguieron pagando el salario de las cuidadoras, quienes suministraron comidas nutritivas a niñas y niños de familias vulnerables y distribuyeron lotes sanitarios y de alimentos a más de 450 familias.

Durante la pandemia, SEWA, a través de sus cooperativas sanitarias, formó a líderes y organizó una red de “médicos y hospitales, así como servicios de teleconsulta para proporcionar acceso a la atención sanitaria básica y al tratamiento. Distribuyeron lotes sanitarios individuales y comunitarios que incluían mascarillas, desinfectantes/ jabones, vitaminas, pastillas de paracetamol, suplementos para reforzar la inmunidad, oxímetros y termómetros”. También ayudaron a distribuir alimentos y toallas sanitarias. La cooperativa de seguros de SEWA, VimoSEWA, ayudó a 3.000 trabajadoras informales con la cobertura del seguro contra la COVID-19 y la pérdida de ingresos debida a la pandemia y a otras enfermedades.

<sup>132</sup> Chatterjee, Thomas, and Mahajan. 2017. “Report – Study on the Impact of Full Day Childcare Managed by a Women in Urban Neighbourhoods.”

<sup>133</sup> Self-Employed Women’s Association. “Child Care as Care Economy.”

Además, la Federación de Cooperativas de SEWA<sup>134</sup> “proporcionó capital de trabajo a nueve empresas y 350 microempresarias, en tres estados. El capital se utilizó para la compra de materias primas para la producción, garantizando el pago puntual a las trabajadoras, (al tiempo que) se diversifican los modelos de ingresos”<sup>135</sup> La federación de cooperativas se propone ampliar estos esfuerzos.

Aunque algunas trabajadoras de cuidados a domicilio pudieron mantener su empleo, muchas fueron despedidas. Pocas miembros de SEWA Homecare recibieron su salario correspondiente al mes de marzo, a pesar de los esfuerzos por entablar negociaciones.

Por ello, la cooperativa “decidió colectivamente pagar a las miembros con sus ahorros”. Muchas de las personas despedidas buscaron “fuentes alternativas de subsistencia, tales como la producción de mascarillas”. A medida que se fueron levantando las restricciones, aumentaron las oportunidades de empleo para las trabajadoras a domicilio. Sin embargo, se necesitó tiempo para garantizar que las trabajadoras tuvieran acceso a las vacunas y para superar las dudas sobre las mismas. Además, la cooperativa de cuidados a domicilio ha empezado a explorar oportunidades para ampliar su gama de servicios, incluyendo enfermería, fisioterapia, masajes, jardinería y servicios de desinfección.<sup>136</sup>

## Desafíos y oportunidades

### Desafíos

Uno de los principales desafíos para las miembros de SEWA ha sido garantizar el buen funcionamiento del sistema de guarderías gestionado por el Gobierno y ampliar las guarderías cooperativas en las que se forma a las mujeres para que puedan ofrecer cuidados infantiles de calidad. El trabajo de SEWA en tanto que sindicato consiste en reunir a las mujeres para que adquieran confianza y hagan oír su voz para exigir un cuidado infantil de calidad. SEWA también moviliza a sus miembros para que supervisen las guarderías y se aseguren de que funcionan correctamente.<sup>137</sup>

La estrategia de SEWA ha consistido en desarrollar y demostrar un modelo viable de guardería universal y de calidad para el cuidado infantil, y luego ejercer presión sobre el Gobierno para que aplique este modelo. Para ello, SEWA ha iniciado recientemente un proyecto de investigación-acción con diez guarderías del estado de Guyarat para ampliar el horario y mejorar la nutrición y los materiales educativos. Han establecido una base de referencia y harán un seguimiento del proyecto piloto durante tres años, evaluando los beneficios en relación con el costo adicional, con la intención de que aporte elementos a favor de la ampliación de las horas del programa de guarderías públicas.<sup>138</sup>

### Oportunidades

SEWA ha aprendido que el cuidado de los niños promueve la organización porque une a las trabajadoras y a las comunidades, ya que todos comparten la preocupación por sus hijos. El cuidado de los niños ha sido una cuestión unificadora, que afecta a todas las trabajadoras, independientemente de su religión o casta, y que fomenta la solidaridad entre ellas. Las acciones de SEWA para atender las necesidades de las trabajadoras en materia de cuidado infantil, han generado confianza y han establecido una estructura cooperativa dirigida por las trabajadoras, lo que resulta ideal para crear un sentimiento de apropiación y la toma de decisiones colectivas.

La experiencia de SEWA también demuestra que el cuidado de los niños durante la jornada completa es fundamental. Permite a las mujeres centrarse en su trabajo remunerado y aumentar considerablemente sus ingresos. Cuando las mujeres ganan más, redundan en un impacto positivo en las niñas, los niños, la familia y el hogar. Y las niñas y niños que acuden a la guardería a tiempo completo se benefician de una mejor nutrición. En combinación con un enfoque holístico del cuidado, las hijas e hijos pequeños de las trabajadoras informales prosperan, con mejores perspectivas de continuar su educación formal.

<sup>134</sup> La Federación de Cooperativas de SEWA presta servicios de apoyo a más de 100 cooperativas propiedad de mujeres y dirigidas por mujeres, así como a otras empresas colectivas de trabajadoras del sector informal, para que sean viables, innovadoras y se amplíen. La Federación llega a 300.000 trabajadoras del sector informal en numerosos sectores, con el objetivo de lograr el pleno empleo y la autosuficiencia de las trabajadoras del sector.

<sup>135</sup> Swasthya, Lok. 2021. “COVID Relief and Restoration Work for Health and Livelihood.”

<sup>136</sup> Self Employed Women's Association, “Building Resilience & Strengthening Our Solidarity.”

<sup>137</sup> Thomas, Susan 2022

<sup>138</sup> Thomas, Susan 2022





Una trabajadora del hogar tiende la ropa en una granja de Swartland, Sudáfrica. El sector del trabajo doméstico en Sudáfrica se ha caracterizado durante mucho tiempo por un alto grado de informalidad y un escaso cumplimiento de la normativa laboral.

# Sudáfrica

*Los sindicatos sudafricanos, que siguen ejerciendo presión para que se respete, se concedan prestaciones y se proteja a todos los trabajadores y trabajadoras del sector del cuidado, insisten en que se organice a los trabajadores del hogar y a los trabajadores del cuidado a domicilio, al tiempo que promueven la inversión en todo el sistema de la economía del cuidado en su conjunto.*

Thulie Mbatha se levanta cada día de la semana a las 4 de la mañana para subir al primer autobús que va desde Soweto, el municipio donde vive, hasta Sandton, un próspero suburbio situado al norte de Johannesburgo, en Sudáfrica. Mbatha es niñera de tres niños y se ocupa de todas las tareas domésticas relacionadas con el mantenimiento del orden y la limpieza de una mansión de 14 habitaciones. “La informalidad y la vulnerabilidad del servicio doméstico facilitan la ausencia de control de las infracciones, debido a que estas personas trabajan en espacios privados”, señala la Secretaria General de SADSAWU, Myrtle Witbooi. Gracias a la acción sindical, la situación fue diferente para Mbatha, quien se benefició de un aumento del 20% del salario mínimo en marzo de 2022.

“**Los trabajadores del hogar han sido explotados durante mucho tiempo. Nos alegramos de que nuestra voz sea ahora más fuerte y que llame la atención de las autoridades, afirma Mbatha.**

“Sudáfrica equipara el salario mínimo a las trabajadoras del hogar, pero sus problemas persisten”, por Colleta Dewa, *Equal Times*, de próxima publicación.



### Datos socioeconómicos

Sudáfrica tiene en 2022 una población en constante aumento de 60,6 millones de personas<sup>139</sup> con una fuerza de trabajo superior a los 22,7 millones.<sup>140</sup> La mayoría de los trabajadores (más de 10 millones) están empleados en el sector formal no agrícola, más de 2 millones en el sector informal y más de 1 millón trabajan en casas particulares.<sup>141</sup> Más de la mitad de las mujeres de entre 15 y 64 años forman parte de la población activa remunerada (54% en 2019) y en 2022 las mujeres representan el 44,8% de la población activa.<sup>142</sup> A pesar de los avances en la lucha contra el legado del apartheid, Sudáfrica tiene una de las tasas de desigualdad más altas y persistentes del mundo. Los desafíos estructurales y la debilidad del crecimiento han socavado los avances en la reducción de la pobreza en el país, misma que ha aumentado durante la pandemia de COVID-19.<sup>143</sup> La tasa de desempleo es elevada, ascendiendo al 34,5% en el primer trimestre de 2022<sup>144</sup> mientras que el desempleo de la juventud (15 – 24 años) alcanza casi el doble, el 66,5%.<sup>145</sup>

### Características de la economía del cuidado

La economía del cuidado sudafricana incluye la atención de la salud, el bienestar, la atención comunitaria, el desarrollo de la primera infancia, los servicios sociales, la educación y el trabajo doméstico, el cuidado de los niños, de las personas mayores, las personas con discapacidad y el hogar.<sup>146,147</sup> El trabajo de cuidados se realiza en los mercados formal e informal por parte de proveedores públicos y privados, y las organizaciones sin ánimo de lucro y las organizaciones no gubernamentales (ONG) prestan muchos de los servicios.<sup>148</sup> Las mujeres realizan la mayor parte del trabajo de cuidados remunerado y no remunerado, y gran parte del mismo ha sido realizado

tradicionalmente por las mujeres en el hogar de forma no remunerada. En los casos en que el trabajo de cuidados es remunerado, suele estar mal pagado y los servicios están infravalorados. Los servicios de cuidado y apoyo contribuyen a la crianza y el desarrollo de la población, lo que es vital para mantener la fuerza de trabajo, y contribuye a la cohesión social.<sup>149</sup> Descuidar el trabajo de cuidados mantiene las formas de desigualdad de género.<sup>150</sup>

### Los beneficios que aporta la inversión en la economía del cuidado en Sudáfrica: estudio de la OIT

Una inversión adicional del 4,62% del PIB en la economía del cuidado puede crear puestos de trabajo y una mayor igualdad de género en Sudáfrica, según un estudio de 2022 de la OIT que utiliza modelos económicos o macrosimulaciones para calcular los beneficios concretos que representa la inversión en la economía del cuidado. Podrían crearse casi 4 millones de puestos de trabajo en Sudáfrica de aquí a 2030 invirtiendo el 2,38% del PIB en el cuidado de los niños y el 1,81% del PIB en el cuidado de personas mayores (cuidados de larga duración). Se conservarían más puestos de trabajo mediante una inversión del 0,39% del PIB en políticas de mercado de trabajo favorables a la familia y del 0,04% en interrupciones remuneradas con fines de lactancia, con lo que el número total de puestos de trabajo (directos, informales e inducidos) ascendería a 6.076.182. Se crearían más de 952.000 empleos directos y formales en el sector del cuidado infantil, de los cuales el 79% correspondería a mujeres. Se crearían más de un millón de puestos de trabajo directos y formales en el sector de cuidados de larga duración, donde las mujeres ocuparían el 91%. Las políticas de mercado de trabajo favorables

<sup>139</sup> Statistics South Africa, "Census 2022."

<sup>140</sup> Statistics South Africa. 2022. "Quarterly Labour Force Survey (QLFS) Q1:2022."

<sup>141</sup> Statistics South Africa. 2022. "Quarterly Labour Force Survey (QLFS) Q1:2022."

<sup>142</sup> The World Bank. 2022. "Labor Force, Female (% of Total Labor Force) - South Africa."

<sup>143</sup> The World Bank, "The World Bank in South Africa."

<sup>144</sup> Statistics South Africa. 2022. "Quarterly Labour Force Survey (QLFS) Q1:2022."

<sup>145</sup> The World Bank. 2022. "Labor Force, Female (% of Total Labor Force) - South Africa."

<sup>146</sup> Shai, Lerato. "Public Employment Programs in the Care Economy – the Case of South Africa."

<sup>147</sup> FEDUSA. "FEDUSA Contribution to the ITUC Report on Investment in the Care Economy."

<sup>148</sup> Shai, "Public Employment Programs in the Care Economy – the Case of South Africa."

<sup>149</sup> Federation of Unions of South Africa. "FEDUSA Contribution to the ITUC Report on Investment in the Care Economy."

<sup>150</sup> Federation of Unions of South Africa. "FEDUSA Contribution to the ITUC Report on Investment in the Care Economy"

a la familia <sup>151</sup>, en particular la ampliación de la licencia de maternidad, la licencia parental y las interrupciones remuneradas con fines de lactancia para las mujeres empleadas formal e informalmente, mejorarían aún más el bienestar y las oportunidades de empleo. Del total de la creación de empleo neto en el cuidado infantil y de larga

duración en 2030, se espera que el 63% sea ocupado por mujeres, cuyo 83% sería empleo formal. La inversión en la economía del cuidado reduciría las disparidades de empleo de género en un 4,3% y la brecha de género en los ingresos mensuales en un 11,5%.<sup>152</sup>

## Compromiso sindical en la economía del cuidado

Este informe se centra en dos federaciones sindicales de Sudáfrica: el Congress of South African Trade Unions (COSATU) y la Federation of Unions of South Africa (FEDUSA). COSATU, la mayor federación sindical, representa por lo menos a 1,8 millones de trabajadores<sup>153</sup> en los sectores de “minería, metalurgia, alimentación, comercio minorista, transporte, papel, química, enseñanza y sector público”.<sup>154</sup> FEDUSA cuenta con 19 afiliados y más de 700.000 miembros en los sectores de la banca, el transporte, la hostelería, la enseñanza y el sector público.<sup>155</sup>

COSATU, FEDUSA y una tercera federación, NACTU, colaboran estrechamente para promover la equidad de género. El personal de equidad de género de las tres federaciones formó un Grupo de Trabajo de Género en 2016 para la consulta sobre cuestiones comunes. Se reúnen antes de las reuniones con el Gobierno para planificar sus estrategias y crearon un grupo de WhatsApp para mantenerse en contacto regularmente.<sup>156</sup>

Los sindicatos sudafricanos se benefician de un sólido foro nacional de diálogo social establecido por el parlamento y financiado por el Estado: el Consejo Nacional del Desarrollo Económico y del Trabajo (NEDLAC) reúne al Gobierno, las empresas, los trabajadores y las organizaciones de la sociedad civil (que representan a las mujeres, los niños, las personas con discapacidad, las cooperativas y las personas

que trabajan en la economía informal) y brinda una oportunidad continua y estructurada para que los trabajadores ejerzan presión sobre las cuestiones laborales.<sup>157</sup> Toda la legislación laboral y la legislación o políticas socioeconómicas deben ser discutidas primero con el consejo NEDLAC antes de ser enviada al parlamento.

## Inversiones en la economía del cuidado

Los sindicatos sudafricanos hablan con una sola voz para avanzar en una serie de cuestiones de género con las instancias gubernamentales y los empleadores en el Consejo Nacional del Desarrollo Económico y del Trabajo (NEDLAC). Para hacer frente a los efectos desproporcionados del desempleo entre las mujeres en Sudáfrica, FEDUSA promueve el fortalecimiento inmediato de las políticas de protección social universales y sostenibles, la inversión en el apoyo a las familias con prestaciones de servicios de cuidados, la promoción de las mujeres como líderes y la garantía de la dignidad y la seguridad de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo.<sup>158</sup>

## Políticas de mercado de trabajo

La legislación de 2017-2018 para garantizar la protección de la maternidad a todas las trabajadoras puede atribuirse a la labor de promoción de COSATU y

<sup>151</sup> Las políticas de mercado de trabajo favorables a la familia incluirían varias ampliaciones de la licencia de maternidad para las mujeres empleadas formal e informalmente, la introducción de la licencia parental y las interrupciones para la lactancia. Entre las trabajadoras con empleo formal, las disposiciones sobre la licencia de maternidad pasarían de 17 semanas con un 66% de sustitución a 18 semanas con un 100% de sustitución, más 1,3 semanas (10 días) de licencia de paternidad con un 100% de sustitución. Entre los trabajadores autónomos formales, esta política incluiría una licencia de maternidad ampliada de 9,4 semanas al 100% de sustitución y una licencia de paternidad de 0,6 semanas al 100% de sustitución. Entre los trabajadores informales, esta política incluiría una licencia de maternidad ampliada de 4 semanas con una sustitución del 100% y 0,6 semanas de licencia de paternidad con una sustitución del 100%. Con una inversión adicional podrían aplicarse políticas complementarias favorables a la familia, como una interrupción remunerada de 60 minutos para la lactancia.

<sup>152</sup> Cálculos de las autoras basados en OIT, Care policy investment simulator, de próxima publicación.

<sup>153</sup> Congress of South African Trade Unions. “Formation of COSATU.”

<sup>154</sup> Culter, J. “COSATU: Congress of South African Trade Union.”

<sup>155</sup> Federation of Unions of South Africa. “FEDUSA Contribution to the ITUC Report on Investment in the Care Economy.”

<sup>156</sup> Gertrude Mtsweni. 13 de agosto de 2022. COSATU.

<sup>157</sup> Gertrude Mtsweni. 13 de agosto de 2022. COSATU.

<sup>158</sup> Federation of Unions of South Africa. “FEDUSA Contribution to the ITUC Report on Investment in the Care Economy.”

FEDUSA para aplicar el Convenio núm. 183 de la OIT, que proporciona cobertura de maternidad a las trabajadoras de la economía informal. Los cambios beneficiaron a todas las trabajadoras al proporcionar una licencia de maternidad de 17,32 semanas (o 4 meses), remunerado con sujeción a las disposiciones de la Ley del Seguro de Desempleo.<sup>159</sup> En caso de nacimiento o adopción de un hijo, puede disfrutarse de una licencia parental de diez días consecutivos, remunerada por el Seguro de Desempleo a razón del 66%.<sup>160</sup> Asimismo, los trabajadores con un mínimo de 4 meses de servicio disponen de una licencia por responsabilidad familiar de 3 días con remuneración completa durante cada ciclo de vacaciones anuales (12 meses), que incluye el nacimiento de un hijo.<sup>161</sup>

Los sindicatos sudafricanos también han negociado mejoras en las licencias familiares legisladas a través de la negociación colectiva. Por ejemplo, SACCAWU ha negociado once meses de licencia de maternidad remunerada, mientras que otros sindicatos han negociado seis meses. Los sindicatos también han negociado la sustitución del 100% del salario durante la licencia de maternidad. La conferencia sobre las cuestiones de género de COSATU de junio de 2022 señaló la necesidad de promover y hacer campaña por una licencia remunerada de seis meses como parte del Convenio núm. 183 de la OIT. Los sindicatos también están negociando un día de licencia por responsabilidades familiares, en el que ambos progenitores puedan ausentarse de su puesto de trabajo cuando necesiten presentarse en la escuela de sus hijos.<sup>162</sup>

Asimismo, a través de la negociación colectiva, los sindicatos han intentado conseguir la instalación de guarderías en el lugar de trabajo. En algunos casos, en lugar de que cada empresa proporcione guarderías, el sindicato promueve la creación de un centro de propiedad estatal para la zona, subvencionado por las empresas. Se han creado algunas guarderías en los centros de trabajo, así como espacios para la lactancia materna, pero aún queda mucho por hacer.

COSATU reconoció que el trabajo de cuidados no remunerado compromete la capacidad de las mujeres para participar plenamente en las actividades sindicales, por lo que ahora proporciona servicios de guardería a los miembros que lo solicitan para asistir a las reuniones sindicales. COSATU está desarrollando una nueva

campaña sobre el trabajo no remunerado en la que pretende identificar compañeros varones y formarlos como activistas de las cuestiones de género para que encabezen los esfuerzos por reconocer y valorar el trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres.

Los esfuerzos colectivos de COSATU y FEDUSA también alentaron al Gobierno a ratificar en 2021 el Convenio núm. 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso y la Recomendación suplementaria núm. 206 centrada en la eliminación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Los sindicatos sudafricanos son muy activos en la lucha contra la violencia de género. Muchos organizan en todo el país una campaña anual de 16 días de activismo para poner alto a la violencia de género del 26 de noviembre al 10 de diciembre, y los sindicatos están negociando un permiso remunerado de 7 días para las víctimas de violencia doméstica.<sup>163</sup>

## Organizar para conquistar los derechos de los trabajadores y trabajadoras del hogar

Sudáfrica cuenta con cerca de un millón de trabajadores del hogar, principalmente mujeres, que no estaban reconocidos como trabajadores ni cubiertos por la legislación laboral ni la seguridad social antes de 1994. Los esfuerzos de los sindicatos sudafricanos han sido fundamentales para conseguir los derechos de estos trabajadores, entre los que se cuentan cada vez más trabajadores migrantes, procedentes de países que atraviesan dificultades económicas.

COSATU y FEDUSA han trabajado juntos y con los sindicatos de trabajadores del hogar SADSAWU (South African Domestic Workers Union) y UDWOSA (United Domestic Workers of South Africa) para mejorar los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar. Las federaciones ofrecieron a estos trabajadores recursos tales como espacios de oficina, formación, materiales y asesoramiento estratégico para organizarse y conocer sus derechos.<sup>164</sup> Tras la ratificación del Convenio de la OIT sobre los trabajadores del hogar en 2013, los sindicatos identificaron diferencias entre el convenio de la OIT y la legislación sudafricana para los trabajadores de este sector, tales como la falta de un salario mínimo o de indemnización por lesiones o enfermedades profesionales.

<sup>159</sup> Republic of South Africa. "Basic Conditions of Employment Act."

<sup>160</sup> Republic of South Africa. "Basic Conditions of Employment Act. BCEA, Article 25A, Parental Leave."

<sup>161</sup> Republic of South Africa. "Basic Conditions of Employment Act. BCEA Article 27."

<sup>162</sup> Gertrude Mtsweni. COSATU

<sup>163</sup> Martlé Keyter. 29 de agosto de 2022. Entrevista.

<sup>164</sup> Olasoji, Tolu. 2022. "South Africa Is Pioneering a Better World for Domestic Workers."

La Ley Nacional de Salario Mínimo, aprobada en 2019, inicialmente clasificó a los trabajadores del hogar por debajo de la norma nacional, pero esta diferencia se eliminará en 2022.

Las campañas sindicales y las acciones legales también llamaron la atención sobre la ausencia de indemnización por lesiones y enfermedades profesionales (COIDA) para los trabajadores del hogar. COSATU organizó piquetes de miembros del sindicato y trabajadores del hogar en Cabo Occidental, cerca del parlamento nacional, y en Johannesburgo (el centro de negocios). Los sindicatos llamaron la atención sobre los casos de trabajadoras y trabajadores del hogar que se lesionan y mueren en el trabajo ejerciendo presión sobre el departamento de empleo y trabajo y en los tribunales penales. Se organizaron acciones para interrumpir el tráfico y llamar la atención sobre los lugares y los hogares en los que los trabajadores del hogar resultaron heridos o agredidos.<sup>165</sup> Las federaciones sindicales colaboraron con la OIT para explicar claramente los derechos a la indemnización en caso de lesiones y enfermedades profesionales de que son víctimas los trabajadores y trabajadoras del hogar, utilizando los medios de comunicación social y folletos. Las plataformas de los medios sociales fueron cruciales durante el confinamiento cuando no fue posible realizar marchas y piquetes. La legislación para ampliar las disposiciones de la ley sobre la indemnización por lesiones y enfermedades profesionales a los trabajadores del hogar se encuentra en el parlamento desde agosto de 2022 y se espera que se convierta en ley para el otoño. SADSAWU está elaborando y distribuyendo un vídeo y un folleto educativo por WhatsApp, en el que se traducen a las lenguas locales los derechos de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores. (Los empleadores deben registrarse, de lo contrario se exponen a una multa, y realizar pagos anuales para que sus empleados estén cubiertos por la indemnización por lesiones y enfermedades profesionales).<sup>166</sup>

Actualmente se está llevando a cabo una campaña para garantizar que las trabajadoras y trabajadores del hogar estén cubiertos por el seguro de desempleo y obtengan la licencia de maternidad y las prestaciones de la seguridad social. Se formó a delegadas y delegados

sindicales de diferentes sectores para que se implicaran con las trabajadoras del hogar y se les facilitó tiempo para que se reunieran con ellas durante su tiempo libre, con el fin de concienciarlas sobre sus derechos, la labor del sindicato y la necesidad de que su empleador se inscriba en el fondo del seguro de desempleo. Dado que muchos miembros del sindicato en Sudáfrica emplean a trabajadores y trabajadoras del hogar, COSATU interpelló a los dirigentes y a los delegados y delegadas sindicales y les pidió traer a su empleado o empleada del hogar a las marchas sindicales sobre los derechos de los trabajadores del hogar. También se invitó a los trabajadores del hogar y migrantes a participar en todas las formaciones de COSATU (para delegados sindicales, activistas sobre cuestiones de género, o legislación laboral), independientemente de que sean miembros del sindicato o no.

### Organizar a los trabajadores y trabajadoras del cuidado a domicilio

Otro numeroso grupo de trabajadores del cuidado a domicilio en Sudáfrica presta servicios de salud a domicilio a las personas con discapacidad, las personas mayores frágiles y las personas enfermas. La organización de los trabajadores del cuidado a domicilio también dio comienzo después de 1994 con el Estado democrático. El sector está integrado principalmente por mujeres que son contratadas como voluntarias para satisfacer las necesidades en materia de cuidados en su comunidad.<sup>167</sup> El trabajo de cuidados a domicilio se considera una puerta de entrada al mercado de trabajo<sup>168</sup> para las jóvenes enfermeras que pueden empezar como voluntarias en el municipio donde viven para atender la clínica local, cuidar a las personas mayores y a las que padecen discapacidad y trabajar con el personal de la clínica.<sup>169</sup>

La condición de voluntarias de estas trabajadoras dificulta la organización de un sindicato, ya que no se les aplica la legislación laboral ni los derechos laborales fundamentales, tales como la libertad sindical (FEDUSA, pp. 4-5). Una de las estrategias que ha tenido más éxito

<sup>165</sup> Gertrude Mtsweni, COSATU.

<sup>166</sup> Olasoji, Tolu. 2022. "South Africa Is Pioneering a Better World for Domestic Workers."

<sup>167</sup> En 2007 había más de 60.000 voluntarios vinculados a los programas de VIH/SIDA del Departamento de Salud, y menos de un tercio recibía estipendios del Departamento de Salud. "FEDUSA Contribution to the ITUC Report on Investment in the Care Economy."

<sup>168</sup> Federation of Unions of South Africa. "FEDUSA Contribution to the ITUC Report on Investment in the Care Economy."

<sup>169</sup> Gertrude Mtsweni, COSATU.



ha sido un enfoque gradual hacia una situación de pleno empleo: primero consiguiendo que el Gobierno acepte remunerarlas; después negociando contratos de trabajo para ellas con mejores salarios y derechos laborales. Las reivindicaciones actuales exigen que las enfermeras se integren plenamente como empleadas del Gobierno, con igualdad salarial, acceso a la formación y otros derechos laborales.<sup>170,171</sup>

## Desafíos y oportunidades

### Desafíos

A pesar de los derechos recién legislados para los trabajadores del hogar, las condiciones durante la COVID fueron difíciles, con 250.000 trabajadores del hogar menos empleados en 2020 que en 2019.<sup>172</sup> Los trabajadores y trabajadoras del hogar que experimentaron la pérdida de empleo relacionada con la pandemia tenían la posibilidad de recibir ayuda financiera, pero solo el 20% se registró en el programa porque los empleadores no habían abierto sus cuentas.<sup>173</sup> Los ingresos de los trabajadores del hogar informales disminuyeron casi un 70% entre febrero y abril de 2020.<sup>174</sup> En condiciones de alto desempleo en las que los trabajadores pueden ser sustituidos fácilmente, será un desafío obligar a los empleadores a cumplir con los nuevos derechos de los trabajadores del hogar, tales como el salario mínimo y la indemnización por lesiones en el trabajo, incluido el acoso sexual. Esta situación subraya la importancia de que los sindicatos utilicen su fuerza política para conseguir protección legislativa, así como la necesidad de una solidaridad sindical permanente para hacer valer las victorias obtenidas.

Ampliar la financiación pública en la economía del cuidado será un desafío, habida cuenta de la elevada tasa de desempleo, el escaso crecimiento económico, los altos niveles de pobreza y una larga historia de no reconocimiento, no valoración e infrafinanciación

de los servicios de cuidados. Los niveles actuales de financiación pública son insuficientes para satisfacer las necesidades de servicios de la economía del cuidado.<sup>175</sup> Algunos sectores, como el cuidado de personas mayores, son casi inexistentes como trabajo reconocido en Sudáfrica, realizado en gran parte por mujeres y niñas de la familia en el hogar y de forma no remunerada.

### Oportunidades

Existen dos iniciativas importantes del Gobierno sudafricano para aumentar la inversión en la economía del cuidado: la ampliación del desarrollo de la primera infancia y un proyecto de ley de seguro nacional de salud.

Las guarderías de Sudáfrica son en gran medida informales, acogen niños de 3 a 6 años, con escasa financiación gubernamental y una fuerte dependencia de las cuotas de los padres, lo que las pone fuera del alcance de muchas familias y rebaja los salarios de las trabajadoras que se ocupan del cuidado de los niños.<sup>176</sup> En la actualidad, se calcula que 1,1 millones de niños de 3 a 5 años no tienen acceso a los servicios de educación de la primera infancia, siendo los más excluidos los más pobres.<sup>177</sup>

El Plan Nacional de Desarrollo de Sudáfrica y la Política Nacional de Desarrollo de la Primera Infancia (2015) se comprometen a la cobertura universal de toda

<sup>170</sup> Federation of Unions of South Africa. "FEDUSA Contribution to the ITUC Report on Investment in the Care Economy."

<sup>171</sup> Gertrude Mtsweni and Matthew Parks, COSATU.

<sup>172</sup> Olasoji, Tolu. 2022. "South Africa Is Pioneering a Better World for Domestic Workers."

<sup>173</sup> Olasoji.

<sup>174</sup> Smout, Jennifer. 2020. "COVID-19 in South Africa: The Outsized Impact on Women in the Informal Economy."

<sup>175</sup> Shai, Lerato. "Public Employment Programs in the Care Economy – the Case of South Africa."

<sup>176</sup> Draper, "Child Care Centres in South Africa Need More Support: Principals Tell of Pandemic Impact."

<sup>177</sup> Furness-Symms, Johnson, and Matlhape, "A Pragmatic Approach to Expanding Access to Quality Early Learning for South Africa's Poorest Children."

la gama de servicios para 2030, lo que duplicaría aproximadamente el acceso de 2,5 a 3 millones de niños y niñas de 3 a 6 años. Recientemente, el Gobierno ha trasladado el desarrollo de la primera infancia de los servicios sociales al sistema escolar. La legislación presentada ante el Parlamento en agosto de 2022 exigirá que los niños asistan al grado 0 antes de cursar el grado 1. Su aplicación está prevista para 2024, lo que dará tiempo a poner en marcha las infraestructuras y el plan de estudios. El plan consiste en rebajar la edad requerida para la educación preescolar para al final ofrecer una educación de la primera infancia universal a partir de los 3 años.

Asimismo, se encuentra en el Parlamento un amplio proyecto de ley de Seguro Nacional de Salud, para establecer un plan nacional de salud universal, que requiere contribuciones al seguro de salud mediante deducciones en la nómina. Se espera que esta medida refuerce los sectores de la atención primaria de la salud y la atención de la salud comunitaria.



La colombiana Clara Hoyos lleva tres años viviendo en Valencia. En este tiempo se ha ganado la vida como trabajadora del hogar haciéndose cargo de la limpieza, la cocina, el cuidado de personas e incluso de animales.

## España

***Los sindicatos españoles presionan para que se aumente el gasto público, se proteja a los trabajadores y se mejoren las condiciones laborales de los cuidadores.***

Ángela López, madre soltera de dos hijos, dejó Colombia para trabajar como cuidadora interna informal en Madrid. En su primer empleo, trabajó sin horarios establecidos cuidando a una pareja de ancianos españoles. Ángela narra cómo “Las hijas querían rebajarme el sueldo, así que me fui a otra casa que terminó resultando peor: tenía que pedirles permiso para ir al baño. Ahora cuido de otra pareja y me han llevado a su casa de verano. He estado dos meses encerrada”. Los trabajadores de las residencias también conocen los bajos salarios y la excesiva carga de trabajo. “Nuestro mayor problema es la falta de personal”, critica Sonia Jalda, presidenta de Trega, la asociación de trabajadores de residencias. “Nos piden que atendamos a una persona en 10 minutos, como si fuera una cadena de montaje”. Es así como los cuidadores acaban acumulando dolor y amortiguándolo con analgésicos y antidepresivos. Los sindicatos españoles CC.OO. y UGT han sido claves para conseguir que España ratifique los Convenios núm. 189 de la OIT sobre trabajo doméstico y núm. 190 sobre violencia y acoso laboral.

“Firmarlos significa decir que el trabajo doméstico también merece reconocimiento internacional,... y de alguna manera impulsan los derechos de todas las trabajadoras. reflexiona Ana María Corral, de UGT.

*“España amplía los derechos de las empleadas del hogar pero se deja fuera a las trabajadoras sin papeles”,  
Por Claudio Moreno, de próxima publicación.*

### Datos socioeconómicos

La economía española es la cuarta de la Unión Europea. El importante crecimiento del PIB se vio mermado por la COVID-19<sup>178</sup>. El desempleo se disparó un 22% en 2020 y el número de afiliados a la seguridad social cayó un 2%. Sin embargo, ya en 2020 se observaba una escasez de personal sanitario, médicos especialistas y profesionales de la enfermería<sup>179</sup>. La economía repuntó en 2021 con un aumento del 5% del PIB, aunque el crecimiento se desaceleró a principios de 2022<sup>180</sup>. A más largo plazo, los principales desafíos económicos de España son el envejecimiento de la población y el elevado desempleo de larga duración. El sector del cuidado está muy feminizado. De los 1,8 millones de personas que trabajan en actividades de atención a la salud y de servicios sociales, el 74,5% son mujeres.<sup>181</sup>

### Características de la economía del cuidado

España cuenta con dos principales programas de cuidados: el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD)<sup>182</sup> y el Plan Corresponsables.<sup>183</sup>

El SAAD<sup>184</sup> asegura los derechos básicos de todos los ciudadanos y ciudadanas, proporcionando ayudas a los ingresos y prestaciones destinadas a promover la autonomía personal y asegurar la atención y la protección. El SAAD emplea a 603.900 personas, de las cuales 339.600 trabajan en residencias de cuidados y 264.300 en otros lugares. Muchos trabajan a tiempo parcial, casi un tercio son temporales y el 20% son extranjeros. Aunque el Gobierno acordó en 2020 mejorar las condiciones de trabajo, este compromiso sigue sin cumplirse.<sup>185</sup>

El plan Corresponsables es una nueva iniciativa de la Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la Violencia de Género que pretende garantizar los cuidados como un derecho universal, independientemente de la situación laboral de los beneficiarios, para promover la igualdad

entre mujeres y hombres. Este programa busca diseñar sistemas integrales de cuidados que promuevan la responsabilidad compartida entre mujeres y hombres, el Estado, el mercado, las familias y la comunidad para atender las diferentes necesidades de cuidados de la población.

España colidera una de las seis Coaliciones para la Acción del Foro Generación Igualdad, cuyo objetivo es movilizar y comprometer a los Gobiernos, la sociedad civil, las organizaciones internacionales y el sector privado para acelerar la igualdad de género para el año 2026, en particular los siguientes objetivos: aumentar el número de países con medidas integrales en los servicios públicos de cuidados de calidad con perspectiva de género; invertir entre el 3% y el 10% del PIB y crear hasta 80 millones de puestos de trabajo decentes en el sector del cuidado; reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado; e incentivar el trabajo de cuidados remunerado y representar a los trabajadores del cuidado, garantizando al mismo tiempo un salario digno y los derechos laborales de estos trabajadores y trabajadoras, en particular en el sector privado.<sup>186</sup>

### Los beneficios que aporta la inversión en la economía del cuidado en España: estudio de la OIT

Una inversión adicional del 5,1% del PIB en la economía del cuidado puede crear puestos de trabajo y una mayor igualdad de género en España, según un estudio de 2022 de la OIT que utiliza modelos económicos o macrosimulaciones para calcular los beneficios concretos de invertir en la economía del cuidado. Se podrían crear más de 1,6 millones de puestos de trabajo en España invirtiendo el 1,27% del PIB en el cuidado infantil y el 3,68% en los cuidados de larga duración. Se mantendrían otros puestos de trabajo más mediante

<sup>178</sup> Turismo, hostelería, restauración y cultura.

<sup>179</sup> Confederación Sindical de Comisiones Obreras. 2022. Confederación Sindical de Comisiones Obreras, "Cuidar a quien cuida, reclamación sindical prioritaria".

<sup>180</sup> Reuters. 2022. "Spanish First-Quarter Economic Growth Slows to 0.2% Quarter over Quarter, 6.3% Year over Year."

<sup>181</sup> Confederación Sindical de Comisiones Obreras. 2022. Confederación Sindical de Comisiones Obreras, "Cuidar a quien cuida, reclamación sindical prioritaria."

<sup>182</sup> "El Sistema Para La Autonomía y Atención a La Dependencia (SAAD)."

<sup>183</sup> Ministerio de Igualdad, "Plan Corresponsables."

<sup>184</sup> Existen dos opciones para recibir una prestación económica a través del SAAD: (1) los particulares pueden contratar directamente a un profesional de la asistencia personal, dado de alta en el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores autónomos. El particular que contrate al asistente personal deberá presentar la documentación requerida ante el órgano administrativo; y (2) Los prestadores de servicios, Oficinas de Vida Independiente u otras entidades y/o empresas, debidamente acreditadas, encargadas de la gestión del servicio, emitirán una factura que el particular usuario del asistente personal deberá presentar ante el órgano administrativo.

<sup>185</sup> Vidal López, Álvarez Bonilla y Paloma Vázquez. 2022. "Ponle cara a la dependencia".

<sup>186</sup> ONU. 2021. "Coaliciones de acción. Un Plan de Aceleración Global para la Igualdad de Género".



una inversión del 0,15% en políticas de mercado de trabajo favorables a la familia, lo que elevaría el número total de empleos (directos, informales e inducidos) a 2.435.834. Esta situación ayudaría a crear más de 267.000 puestos de trabajo directos y formales en el sector del cuidado infantil, de los cuales las mujeres ocuparían el 93%. En el sector del cuidado de larga duración, este aumento de la inversión crearía más de 1,1 millones de puestos de trabajo directos y formales, de los cuales las mujeres ocuparían el 84%. La inversión en políticas de mercado de trabajo favorables a

las familias<sup>187</sup> también permitiría que un mayor número de madres y padres se incorporaran a la fuerza de trabajo remunerada. Del total de la creación neta de empleo en 2030, se espera que el 79% de los puestos de trabajo sea ocupado por mujeres, y de este porcentaje el 97% sería empleo formal. La inversión en la economía del cuidado reduciría las disparidades de empleo entre hombres y mujeres en un 6,8% y la brecha de género en los ingresos mensuales en un 7,3%.<sup>188</sup>

## Compromiso sindical en la economía del cuidado

España cuenta con dos grandes confederaciones sindicales, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT). Sus niveles de afiliación y apoyo en las elecciones a comités de empresa son muy similares.<sup>189</sup> En conjunto, los sindicatos en España representaban el 12,5% de la población activa en 2019.<sup>190</sup> Los afiliados de la confederación CC.OO. que trabajan en residencias de personas mayores y en los servicios de cuidados a domicilio públicos y privados están representados por la Federación de Sanidad y Servicios Sociosanitarios (FSSS-CC.OO.), y los que trabajan en los servicios de ayuda a domicilio y teleasistencia están representados por CC.OO. del Hábitat. UGT Servicios Públicos agrupa a los miembros de la federación UGT de los sectores sanitario y sociosanitario, a aquellos que prestan apoyo a las personas que reciben ayuda social y a los servicios comunitarios.

## Inversión en la economía del cuidado

Ambas confederaciones presionan al Gobierno y a los empleadores para que aumenten la inversión pública, la creación de empleos decentes y la formalización de los

empleos informales en el sector del cuidado, así como un salario digno, condiciones laborales decentes y acceso a la protección social para las cuidadoras y cuidadores. Los sindicatos se han dedicado con éxito a ejercer presión y promover el aumento de la inversión actual del 0,8% del PIB en cuidados, aunque España sigue situándose por debajo del estándar de la Unión Europea del 1,5%. Un importante acuerdo, firmado en enero de 2021 entre los sindicatos (CC.OO., UGT), los empleadores (CEOE, CEPYME) y el Ministerio de Derechos Sociales, aumentará el presupuesto para los servicios de prestación de cuidados en 600 millones de euros al año durante seis años, a partir de 2021-2022, por un total de 3.600 millones de euros.

## Políticas de mercado de trabajo

En 2019, la Unión Europea aprobó la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional,<sup>191</sup> que exige a los Estados miembros reforzar los derechos de los progenitores y los cuidadores con hijos de hasta 8 años a una licencia laboral o a fórmulas de trabajo flexible para 2022.<sup>192</sup> España fue el primer país de la Unión Europea en llevar a cabo esta reforma,

<sup>187</sup> Las políticas de mercado de trabajo favorables a la familia incluirían varias ampliaciones de la licencia de maternidad para las mujeres empleadas formal e informalmente y la introducción de la licencia parental. Entre los trabajadores formales, estas políticas incluirían una licencia familiar ampliada de 16 semanas al 100% de sustitución a 18 semanas al 100% de sustitución y una licencia de paternidad ampliada a 16 semanas al 100% de sustitución. Entre los trabajadores formalmente autónomos, incluirían una licencia de maternidad ampliada de 9,4 semanas al 100% de sustitución y una licencia de paternidad de 0,6 semanas al 100% de sustitución. Entre los trabajadores informales, incluirían una licencia de maternidad ampliada de 14 semanas con una sustitución del 100% y una licencia de paternidad de 0,6 semanas con una sustitución del 100%. Las políticas favorables a la familia también incluirían una licencia parental para los trabajadores autónomos formales, tales como una licencia parental para las madres autónomas de 15 semanas con una sustitución del 100%, y una licencia parental para los padres autónomos de 8 semanas con una sustitución del 100%. En el caso de los trabajadores por cuenta ajena, incluirían 11 semanas al 100% de sustitución para las madres y 8 semanas al 100% de sustitución para los padres. Entre los trabajadores con empleo informal, estas políticas incluirían una licencia de maternidad de 4 semanas al 100% de sustitución y 0,6 semanas de permiso de paternidad al 100% de sustitución. Además, las políticas favorables a la familia incluyen interrupciones remuneradas de 60 minutos para la lactancia.

<sup>188</sup> Cálculos de las autoras basados en OIT, Care policy investment simulator, de próxima publicación

<sup>189</sup> Confederación Sindical Internacional, "Encuesta de la CSI sobre cuidados".

<sup>190</sup> OECD. "Trade Union Dataset."

<sup>191</sup> Silkin, Lewis. 2019. "UK – The EU Adopts a Work-Life Balance Directive."

<sup>192</sup> Laboris, Luis. 2019. "EU – The Work-Life Balance Directive Enters into Force."

estableciendo por ley un permiso igual y remunerado para ambos progenitores y financiado por el sistema de seguridad social, fomentando con esta medida el cuidado compartido de los hijos como una forma de reducir la discriminación laboral de las madres. La licencia de paternidad se amplió gradualmente de cinco a 16 semanas con el 100% del salario a partir de enero de 2021. Seis de las 16 semanas deben ser tomadas por ambos progenitores inmediatamente después del nacimiento, la adopción o la acogida. Las 10 semanas restantes pueden utilizarse a tiempo completo o parcial, todas juntas o en momentos diferentes, previo acuerdo con el empleador.<sup>193</sup> Los padres y madres pueden disfrutar de un permiso no remunerado de hasta tres años, que se incluirá en su antigüedad, y tendrán derecho a asistir a cursos de formación profesional a petición del empleador en el momento de su reincorporación al trabajo.<sup>194</sup> España ofrece atención y educación de la primera infancia universal y gratuita, con 25 horas semanales de atención a los niños a partir de los tres años, pero esta prestación sigue dejando un vacío de dos años y cinco meses<sup>195</sup> entre el final de la licencia parental y el inicio de los servicios públicos de cuidado infantil.

Las actividades de presión, promoción y participación en el diálogo social de UGT se centran en la adecuada aplicación de la Directiva de la Unión Europea sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional en España y en la consecución de un trabajo decente para todos los trabajadores del sector del cuidado, en particular las trabajadoras y trabajadores del hogar. Esta labor implica asegurar la ratificación del Convenio núm. 189 de la OIT sobre el trabajo decente para los trabajadores del hogar hasta su reciente inclusión en las reformas de la ley sobre la Prevención de Riesgos Laborales y la cobertura de la protección social.<sup>196</sup>

Tanto UGT como CC.OO., CLM (región Castilla la Mancha) y la FEMP (Federación de Municipios

y Provincias de CLM), han colaborado con el Gobierno español en la firma de un plan de corresponsabilidad<sup>197</sup> en junio de 2021, que promueve la corresponsabilidad institucional de los Gobiernos para la puesta en marcha de servicios de apoyo a las familias con hijos de hasta 14 años. El Gobierno invierte 16 millones de euros en servicios a nivel municipal y de entidades locales. Se espera crear hasta 2.000 puestos de trabajo.

## Negociación y organización colectiva

La negociación colectiva se ha centrado en la mejora de los derechos de los trabajadores y trabajadoras de los cuidados.<sup>198</sup> La reciente negociación de CC.OO. en el sector del cuidado se ha centrado en los aumentos salariales,<sup>199</sup> la duración mínima del contrato,<sup>200</sup> y la reducción de la jornada laboral.<sup>201</sup> A través de la negociación de planes y disposiciones de convenios colectivos la UGT ha hecho un esfuerzo por formar a las personas negociadoras, por ejemplo con talleres sobre la importancia del trabajo de los cuidados, mientras negociaban planes de equidad y disposiciones de convenios colectivos, especialmente durante la crisis de la COVID-19.<sup>202</sup>

Las federaciones de CC.OO. han utilizado la negociación colectiva para establecer ayudas económicas urgentes para las trabajadoras del hogar, para exigir mascarillas y vacunación prioritaria para las trabajadoras de servicios de ayuda a domicilio, para negociar la reclasificación del personal del Sistema Nacional de Salud y para negociar convenios colectivos con las residencias de personas mayores del sector privado.<sup>203</sup> La FSS-CC.OO. ha emprendido acciones para oponerse al aumento del empleo temporal en la sanidad pública y poner fin a la inseguridad y la precariedad laboral.

CC.OO. ha organizado varias campañas para mejorar las condiciones de las trabajadoras y trabajadores de la

<sup>193</sup> Lockton Global Compliance. 2019. "Spain Equalizes Maternity and Paternity Leaves."

<sup>194</sup> Gómez, Raquel. 2022. Correspondencia personal. Septiembre de 2022.

<sup>195</sup> Tomei, "Género y trabajo de cuidados: hacia un sistema de políticas de cuidados transformadoras."

<sup>196</sup> Unión General de Trabajadores. "Mujer Trabajadora."

<sup>197</sup> "Gobierno Regional, FEMP, CCOO y UGT dan un paso adelante para impulsar la corresponsabilidad familiar con el Acuerdo para poner en marcha el Plan Corresponsables"

<sup>198</sup> CSI. 2021 Comunicación escrita - Información sobre los países destinatarios.

<sup>199</sup> 2022. "Atendo, Contrata del SAD de Vedra, cumplirá con el acuerdo y aplicará el 6,5% de incremento salarial".

<sup>200</sup> 2022. "Firmado el Convenio del Servicio de Atención Domiciliaria de Beasain".

<sup>201</sup> "CCOO firma el convenio de residencias privadas de mayores de Galicia que beneficiará a cerca de diez mil trabajadoras y trabajadores."

<sup>202</sup> M<sup>a</sup> Amor Vázquez 2022. Área Mujer Vicesecretaría General, UGT ESPAÑA. Correspondencia personal. Septiembre 2022.

<sup>203</sup> Correspondencia con la Secretaría de la Mujer FSS-CCOO y Hábitat. Junio de 2022.

economía del cuidado; para las mujeres mayores que se convierten en cuidadoras (quién cuida a los cuidadores); para las trabajadoras y trabajadores de los centros de salud y cuidados durante la COVID-19; para la protección de la maternidad frente a los riesgos para la salud en el trabajo que entrañan las actividades domésticas del cuidado; para rebajar la edad de jubilación a los 60 años en el sector sanitario, en función de la alta exposición a los riesgos para la salud en el trabajo; y para eliminar la temporalidad en el empleo de los servicios sanitarios.

La UGT ha elaborado una guía completa para informar a las trabajadoras del hogar de sus derechos laborales

y de seguridad social, en particular cómo renovar la autorización de residencia temporal y de trabajo para las trabajadoras migrantes, cómo hacer valer los derechos cuando los empleadores no cumplen sus obligaciones y sobre el derecho a afiliarse a un sindicato, también para las trabajadoras extranjeras.<sup>204</sup> La UGT también ha creado una página web específica para tratar los temas relacionados con el trabajo del cuidado e informar sobre el desarrollo de los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar, tales como su inclusión en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), así como el establecimiento de prestación contributiva al fondo de desempleo.<sup>205</sup>

## Desafíos y oportunidades

### Desafíos

Entre los desafíos más importantes se encuentran la ratificación del Convenio núm. 189 de la OIT, la garantía de unas condiciones de empleo dignas para las trabajadoras y trabajadores del hogar y todo tipo de cuidadora o cuidador, en particular la cobertura de la salud ocupacional y la dignidad y los derechos de las trabajadoras a estar mejor remuneradas y a tener empleos que sean valorados.<sup>206</sup>

### Proveedores de los servicios de cuidados del SAAD

Se requiere una acción concertada para mejorar la acreditación de los proveedores de servicios de cuidados del SAAD, aumentar los coeficientes de dotación de personal existentes, abordar la salud ocupacional, aumentar los salarios y mejorar la estabilidad del empleo. En enero de 2021, las confederaciones sindicales llegaron a un acuerdo con el Gobierno y los empleadores<sup>207</sup> para aumentar la financiación pública y mejorar la calidad del servicio de prestación de los cuidados. Sin embargo, en 2021, el Gobierno adjudicó 194 concursos de servicios de cuidados a domicilio cuyos contratos tienen una duración media de dos años, optando por la oferta más barata en lugar de prestar

directamente los servicios de cuidados a domicilio. Por la misma cantidad de financiación pública -más de 7,5 millones de euros- el Gobierno podría haber creado 541 puestos de trabajo a tiempo completo durante un año. En su lugar, ha creado más empleo precario, por el que los empleadores no están pagando el ajuste salarial acordado en el convenio colectivo.<sup>208</sup>

Ambas centrales sindicales han rechazado el Acuerdo sobre Criterios comunes de acreditación y calidad de los centros y servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia aprobado por el Gobierno el 17 de junio de 2022, porque no incluía ninguna de sus propuestas para mejorar las condiciones de las trabajadoras y los trabajadores. El Gobierno también ha incumplido su compromiso de fijar porcentajes mínimos de contratación de trabajadores y trabajadoras y de aumentar el número de puestos de trabajo fijos a tiempo completo. Mientras tanto, los coeficientes de dotación de personal existentes siguen congelados en los niveles de 2008, con un cuidador por cada 6,7 personas mayores atendidas en los centros de día.

<sup>204</sup> Unión General de Trabajadores. "Guía sobre trabajo de hogar y cuidados".

<sup>205</sup> M<sup>a</sup> Amor Vázquez 2022. Área Mujer Vicesecretaría General, UGT ESPAÑA. Correspondencia personal septiembre 2022.

<sup>206</sup> Confederación Sindical Internacional, "Encuesta de la CSI sobre cuidados".

<sup>207</sup> El Plan de Choque del Sistema de Dependencia 2021-2023 firmado también por CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) y CEPYME (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa).

<sup>208</sup> Vidal López, Álvarez Bonilla y Paloma Vázquez. 2022. "Ponle cara a la dependencia".

Lo más grave es que la norma sobre el número mínimo de trabajadores en las residencias de ancianos ha dejado de aplicarse hasta el 31 de diciembre de 2023. A partir de esa fecha y hasta 2029, el requisito mínimo de personal de enfermería geriátrica (gerocultores) será inferior al coeficiente que existe actualmente. Se prevé que el coeficiente aumente moderadamente, en función de los nuevos aumentos de la financiación estatal.

El Gobierno ha empezado a cumplir su compromiso de aumentar la financiación en 3.600 millones de euros, pero aún no hay fondos destinados a mejorar las condiciones de empleo. CC.OO. y UGT ejercen presión sobre las autoridades, tanto nacionales como regionales, para que cumplan los compromisos del acuerdo de 2021 de mejorar las condiciones laborales y la calidad de los servicios de cuidados.

### Oportunidades

La Resolución del Parlamento Europeo de 2022 en materia de cuidados también está creando oportunidades y dando un impulso a este sector.<sup>209</sup> La pandemia ha demostrado que “la vida no sería sostenible sin el trabajo de atención, de cuidados y doméstico mayoritariamente realizado por mujeres de manera remunerada y no remunerada... y el mundo cambiará a causa de esta crisis, y aquello que se considera ‘normalidad’ también necesitará cambios.”<sup>210</sup> Para adaptarse a esta nueva normalidad, el Parlamento Europeo adoptó en julio de 2022 un informe en el que se pide a la Unión Europea y a los Estados miembros que financien más eficazmente todos los tipos de servicios de cuidados, utilizando los fondos estructurales y de inversión para invertir en el cuidado de los niños, de las personas mayores y de otras personas que requieran de cuidados, así como legislar condiciones de trabajo dignas para el personal asistencial y dar formación a las cuidadoras y cuidadores informales y formales para prevenir la violencia relacionada con los cuidados.<sup>211</sup>

La Estrategia Europea de Cuidados, publicada el 7 de septiembre de 2022, presenta propuestas para que los servicios de cuidados infantiles y de cuidados de larga duración (para personas mayores y con discapacidad) sean de calidad, asequibles y accesibles, así como para mejorar las condiciones de los receptores y los proveedores de cuidados en toda la Unión Europea.<sup>212</sup> Sin embargo, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) sostiene que carece de claridad y pide que se garantice de forma más clara una inversión pública suficiente en los servicios de prestación de cuidados y que se aborde la infravaloración de la prestación de cuidados mediante el diálogo social y la negociación colectiva.<sup>213</sup> Se trata de medidas clave dirigidas a alcanzar normas de calidad en la prestación de los cuidados, una dotación segura de personal en relación con el número de pacientes y niveles de compensación para atraer y retener al personal.<sup>214</sup>

Los sindicatos españoles y europeos seguirán organizándose para reforzar la Estrategia Europea de Cuidados y aprovecharán otras oportunidades para trabajar por la creación de una potente red de prestación de cuidados para todos aquellos que los necesiten, ya sean niños, personas mayores o con discapacidad, vinculada a unos derechos sólidos para las trabajadoras y trabajadores del cuidado.

<sup>209</sup> Pietikäinen, Sirpa y Milan Brglez “Informe sobre el fomento de una acción europea común en materia de cuidados”.

<sup>210</sup> Confederación Sindical de Comisiones Obreras, “Trabajadoras en tiempos del COVID-19: Los cuidados en el centro de la nueva normalidad, de Alba García Sánchez”.

<sup>211</sup> Parlamento Europeo, “Se necesita más inversión en la acción europea común sobre cuidados”.

<sup>212</sup> Confederación Europea de Sindicatos. 2022. “European Commission’s (EC) Care Strategy”.

<sup>213</sup> Confederación Europea de Sindicatos.

<sup>214</sup> Uni Global Union, “Poner a los trabajadores en el centro de la Estrategia Europea de Cuidados”



# Conclusiones y recomendaciones

La COVID demostró con crudeza la importancia de los sistemas de prestación de cuidados para los Gobiernos y los empleadores, ya que muchos trabajadores, especialmente las mujeres, no pueden ir a trabajar si no disponen de un servicio de guardería para sus hijos. La COVID también demostró lo importante que eran las normas de calidad de los cuidados para las personas mayores en los centros de cuidados de larga duración, así como los salarios y las condiciones de trabajo decentes para retener y atraer a trabajadores como los del sector de la atención de la salud. En algunos países, la COVID fue el detonante de la mejora de los programas de apoyo público, fomentados por décadas de organización.

El presente informe describe una serie de estrategias sindicales y gubernamentales para fortalecer la economía del cuidado. Los casos aquí plasmados muestran que los sindicatos se han centrado en la realización de campañas para conseguir inversiones mucho más importantes, en reforzar y ampliar la legislación y las políticas inclusivas de mercado de trabajo y favorables a la familia, así como en organizar a las trabajadoras y los trabajadores del sector del cuidado.

Algunos Gobiernos están dando pasos importantes para reforzar la economía del cuidado, empezando a introducir sistemas integrales en materia de cuidados.

En estos sistemas los servicios se organizan en torno a la persona que necesita cuidados y estos cuidados se consideran un derecho. Sin embargo, estos sistemas deben estar respaldados por recursos concretos.

En todos los países que figuran en este informe y en otros, los sindicatos necesitan seguir movilizándose a sus miembros para ejercer presión sobre los Gobiernos a fin de que garanticen una financiación suficiente para sistemas de cuidados de calidad, así como mejores salarios y condiciones laborales para los trabajadores y trabajadoras del sector.

En los países que cuentan con una plataforma nacional de diálogo social en la que participan el Estado, los sindicatos y los empleadores, la coordinación es fundamental para influir eficazmente en los planes de creación y fortalecimiento de una economía del cuidado.

La importancia de la coordinación para promover los derechos en materia de género a través de los comités intersindicales de mujeres, con las organizaciones feministas y los grupos activistas, fue un elemento clave en los países analizados.

Como se señaló en el documento de resultados de la 4ª Conferencia Mundial de la Mujer de la CSI <sup>215</sup>, los sindicatos reclaman:

1. La implementación de marcos exhaustivos en relación con la economía del cuidado, basados en el **reconocimiento**, la **reducción** y la **redistribución** de la prestación de cuidados no remunerada garantizando ingresos; la **recompensación** con prestaciones de protección social relacionadas con los cuidados y más empleos decentes; y garantizar la **representación** de cuidadoras y cuidadores mediante la negociación colectiva y el diálogo social.

<sup>215</sup> Confederación Sindical Internacional, “El programa transformador en materia de género de la CSI para la recuperación y la resiliencia”.

2. **Inversión pública de un porcentaje adecuado del PIB nacional en la economía del cuidado**, creando así millones de nuevos empleos decentes para las mujeres, facilitando su participación efectiva en la economía en general y garantizando el acceso universal a servicios públicos de calidad en salud, cuidados y educación.
3. La adopción de **políticas públicas sólidas y de políticas activas del mercado de trabajo que tengan en cuenta la perspectiva de género, así como de políticas favorables a la familia en el lugar de trabajo, fomentando un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares y otras obligaciones de cuidados, además de promover modalidades de trabajo flexibles que resulten neutrales respecto al género**. A tal efecto, será necesario desarrollar **campañas de sensibilización** para combatir el patriarcado y hacer frente a normas y estereotipos de género.
4. La igualdad de salario por trabajo de igual valor. Una **economía del cuidado bien regulada para combatir la discriminación y segregación laboral sistémicas**: los empleos de cuidados deben ser formales y decentes, con condiciones de trabajo seguras, libres de acoso y violencia de género, y con una remuneración adecuada, en particular la igualdad de salario por trabajo de igual valor y cobertura de protección social. Es necesario establecer medidas para revalorizar el trabajo de cuidados y reconocer su contribución social y económica, promoviendo su profesionalización y evitando la descualificación.
5. Un **papel más destacado para las mujeres** en la negociación colectiva que se refleje en la participación de las mujeres en los equipos de negociación colectiva y la inclusión de disposiciones/cláusulas sobre igualdad de género en los convenios colectivos.
6. Dar prioridad a la **organización de las trabajadoras y los trabajadores del cuidado** en los programas políticos y planes operativos de los sindicatos.

# Anexo 1 –

## Datos de la OIT sobre macrosimulaciones de la inversión en atención y educación de la primera infancia, cuidados de larga duración y políticas de mercado de trabajo favorables a la familia<sup>216</sup>

**Cuadro 1**  
Creación neta total de empleo procedente de la inversión en atención y educación de la primera infancia (AEPI)

| País      | Inversión bruta adicional (millones de USD) | (en % del PIB) | Empleo directo (totalmente formal) | Empleo indirecto | Empleo inducido | Empleo total | Empleo total neto (sin efecto inducido) |
|-----------|---------------------------------------------|----------------|------------------------------------|------------------|-----------------|--------------|-----------------------------------------|
| Argentina | 5,001.0                                     | 1.00%          | 829,796                            | 88,558           | 129,075         | 1,047,429    | 918,354                                 |
| Canadá    | 44,009.4                                    | 2.10%          | 417,599                            | 59,150           | 280,888         | 757,638      | 476,749                                 |
| India     | 109,016.4                                   | 2.22%          | 17,419,164                         | 3,859,623        | 8,015,275       | 29,294,061   | 21,278,786                              |
| Sudáfrica | 9,121.9                                     | 2.38%          | 952,872                            | 896,648          | 1,254,026       | 3,103,546    | 1,849,520                               |
| España    | 20,090.8                                    | 1.27%          | 267,315                            | 27,226           | 129,322         | 423,864      | 294,542                                 |
| Total     |                                             |                | 19,886,746                         | 4,931,205        | 9,808,586       | 34,626,537   | 24,817,951                              |

USD = dólares estadounidenses

**Cuadro 2**  
Creación neta total de empleo procedente de la inversión en cuidados de larga duración

| País      | Inversión bruta adicional (millones de USD) | (en % del PIB) | Empleo directo (totalmente formal) | Empleo indirecto | Empleo inducido | Empleo total | Empleo total neto (sin efecto inducido) |
|-----------|---------------------------------------------|----------------|------------------------------------|------------------|-----------------|--------------|-----------------------------------------|
| Argentina | 7,254.0                                     | 1.46%          | 1,100,161                          | 178,855          | 161,862         | 1,440,877    | 1,279,016                               |
| Canadá    | 27,965.0                                    | 1.34%          | 460,496                            | 106,414          | 214,968         | 781,878      | 56,6910                                 |
| India     | 102,572.4                                   | 2.09%          | 26,351,957                         | 13,250,009       | 9,062,870       | 48,664,836   | 39,601,966                              |
| Sudáfrica | 6,944.4                                     | 1.81%          | 1,005,924                          | 859,871          | 979,528         | 2,845,323    | 1,865,795                               |
| España    | 58,136.5                                    | 3.68%          | 1,108,541                          | 283,105          | 597,104         | 1,988,750    | 1,391,646                               |
| Total     |                                             |                | 30,027,078                         | 14,678,254       | 11,016,332      | 55,721,665   | 44,705,333                              |

<sup>216</sup> Cálculos de las autoras basados en la Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2022. ILO Care Policy Investment Simulator (Ginebra, de próxima publicación)

Cuadro 3

Porcentaje de la creación neta total de empleo procedente de la inversión en atención y educación de la primera infancia (AEPI) ocupado por mujeres

| País      | Inversión bruta adicional (millones de USD) | (en % del PIB) | Empleo directo (totalmente formal) | Empleo indirecto | Empleo inducido | Empleo total |
|-----------|---------------------------------------------|----------------|------------------------------------|------------------|-----------------|--------------|
| Argentina | 5,001.0                                     | 1.00%          | 96%                                | 36%              | 46%             | 85%          |
| Canadá    | 44,009.4                                    | 2.10%          | 96%                                | 50%              | 50%             | 75%          |
| India     | 109,016.4                                   | 2.22%          | 96%                                | 19%              | 23%             | 66%          |
| Sudáfrica | 9,121.9                                     | 2.38%          | 79%                                | 37%              | 51%             | 56%          |
| España    | 20,090.8                                    | 1.27%          | 93%                                | 42%              | 48%             | 76%          |

Cuadro 4

Porcentaje de la creación neta total de empleo procedente de la inversión en cuidados de larga duración ocupado por mujeres

| País      | Inversión bruta adicional (millones de USD) | (en % del PIB) | Empleo directo (totalmente formal) | Indirecto empleo | Inducido emplear | Empleo total |
|-----------|---------------------------------------------|----------------|------------------------------------|------------------|------------------|--------------|
| Argentina | 7,254.0                                     | 1.46%          | 81%                                | 45%              | 44%              | 72%          |
| Canadá    | 27,965.0                                    | 1.34%          | 91%                                | 61%              | 52%              | 76%          |
| India     | 102,572.4                                   | 2.09%          | 88%                                | 21%              | 23%              | 58%          |
| Sudáfrica | 6,944.4                                     | 1.81%          | 91%                                | 41%              | 52%              | 63%          |
| España    | 58,136.5                                    | 3.68%          | 84%                                | 51%              | 48%              | 68%          |



## Cuadro 5

Empleo neto total (con y sin efecto inducido) cuando se aplican todas las políticas de mercado de trabajo

| País      | Inversión bruta adicional<br>(millones de USD) | (en % del PIB) | Empleo total neto (con efecto inducido) | Empleo total neto (sin efecto inducido) |
|-----------|------------------------------------------------|----------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|
| Argentina | 13,655.5                                       | 2.74%          | 2,514,078                               | 2,197,369                               |
| Canadá    | 79,195.6                                       | 3.78%          | 1,593,861                               | 1,043,659                               |
| India     | 217,640.0                                      | 4.43%          | 78,462,407                              | 60,880,753                              |
| Sudáfrica | 17,732.6                                       | 4.62%          | 6,076,182                               | 3,715,315                               |
| España    | 80,631.7                                       | 5.11%          | 2,435,834                               | 1,686,188                               |

## Cuadro 6

Porcentaje de creación neta total de empleo ocupado por mujeres cuando se aplican todas las políticas de mercado de trabajo

| País      | Inversión adicional bruta en % del PIB | Empleo total neto (sin inducir) | % de mujeres | % empleo formal (todos) | % de empleo formal (mujeres) |
|-----------|----------------------------------------|---------------------------------|--------------|-------------------------|------------------------------|
| Argentina | 2.74%                                  | 2,197,369                       | 82%          | 94%                     | 97%                          |
| Canadá    | 3.78%                                  | 1,043,659                       | 88%          | 98%                     | 98%                          |
| India     | 4.43%                                  | 60,880,753                      | 72%          | 75%                     | 93%                          |
| Sudáfrica | 4.62%                                  | 3,715,315                       | 63%          | 72%                     | 83%                          |
| España    | 5.11%                                  | 1,686,188                       | 79%          | 95%                     | 97%                          |

## Cuadro 7

Cambio en la brecha de género en el empleo con inversiones en la economía del cuidado

| País      | Inversión bruta adicional (millones de USD) | (en % del PIB) | Brecha de género en el empleo (puntos %) | Puntos % de cambio |
|-----------|---------------------------------------------|----------------|------------------------------------------|--------------------|
| Argentina | 13,655.5                                    | 2.74%          | 10.3                                     | -8.6               |
| Canadá    | 79,195.6                                    | 3.78%          | -0.5                                     | -6.2               |
| India     | 217,640.0                                   | 4.43%          | 47.3                                     | -5.7               |
| Sudáfrica | 17,732.6                                    | 4.62%          | 6.3                                      | -4.3               |
| España    | 80,631.7                                    | 5.11%          | 3.3                                      | -6.8               |

## Cuadro 8

Cambio en la brecha de género en los ingresos mensuales con inversiones en la economía del cuidado

| País      | Inversión bruta adicional (millones de USD) | (en % del PIB) | Nueva brecha de género (con efectos inducidos) | Puntos % de cambio |
|-----------|---------------------------------------------|----------------|------------------------------------------------|--------------------|
| Argentina | 13,655.5                                    | 2.74%          | 17.1                                           | -6.8               |
| Canadá    | 79,195.6                                    | 3.78%          | 17.9                                           | -6.8               |
| India     | 217,640.0                                   | 4.43%          | 10.3                                           | -7.3               |
| Sudáfrica | 17,732.6                                    | 4.62%          | 1.8                                            | -11.5              |
| España    | 80,631.7                                    | 5.11%          | 14.1                                           | -7.3               |

## Cuadro 9

Creación de empleo cuando se introducen las licencias remuneradas (efectos de tipo II - empleos inducidos)

| País      | Inversión bruta adicional (MnM) | Inversión bruta adicional licencia de maternidad (MnM) | Inversión bruta adicional licencia de paternidad (MnM) | Inversión bruta adicional licencia parental (madre) (MnM) | Inversión bruta adicional licencia parental (padre) (MnM) | Inversión bruta adicional (millones) | (en % del PIB) | Empleo inducido neto | Empleo inducido neto % de mujeres | Empleo inducido neto % formal (Todos) |
|-----------|---------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------|----------------|----------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|
| Argentina | 61,034.9                        | 16,529.1                                               | 1,244.2                                                | 26,904.6                                                  | 16,357.1                                                  | 1,267.7                              | 0.25%          | 25,771               | 44%                               | 49%                                   |
| Canadá    | 8,643.9                         | 1,172.4                                                | 369.3                                                  | 4,644.4                                                   | 2,457.8                                                   | 6,514.9                              | 0.31%          | 54,346               | 50%                               | 85%                                   |
| India     | 400,705.4                       | 92,508.0                                               | 15,996.8                                               | 94,680.3                                                  | 197,520.3                                                 | 5,651.7                              | 0.12%          | 503,509              | 23%                               | 8%                                    |
| Sudáfrica | 21,629.2                        | 6,761.8                                                | 108.2                                                  | 10,937.3                                                  | 3,821.9                                                   | 1,497.0                              | 0.39%          | 127,313              | 52%                               | 35%                                   |
| España    | 2,095.3                         | 444.3                                                  | 417.4                                                  | 690.0                                                     | 543.6                                                     | 2,345.7                              | 0.15%          | 23,221               | 48%                               | 73%                                   |

MnM = Moneda nacional en millones

# Anexo 2 –

## Definiciones de los términos utilizados en la macrosimulación de la OIT <sup>217</sup>

**Efecto directo** - La inversión en la economía del cuidado crea puestos de trabajo en la industria en la que se invierte

**Efecto indirecto**: la inversión en la economía del cuidado crea puestos de trabajo en las industrias proveedoras

**Efecto inducido** - La inversión en la economía del cuidado crea puestos de trabajo cuando los trabajadores recién empleados y los que conservan su empleo y sus ingresos como resultado de la aplicación de las políticas utilizan una parte de sus mayores ingresos para gastarlos en la economía local

**Efecto de tipo I** - Total del empleo creado en la economía como resultado de los efectos directos e indirectos

**Efecto de tipo II** - Número del total de empleos creados en la economía (es decir, empleos directos, indirectos e inducidos) por cada empleo directo creado en la industria.

### Inversión

El porcentaje estimado de inversión del PIB es proporcional a la cantidad de inversión que sería necesaria para colmar las lagunas que existen actualmente en materia de políticas y alcanzar normas “adecuadas” de cuidados.

La simulación calcula la necesidad de gasto público anual para proporcionar conjuntos de políticas financiadas colectivamente, basándose en los datos existentes de la ONU y del Fondo Monetario Internacional

### 1. Licencia individual para el cuidado de los hijos

La duración de las licencias de maternidad, paternidad y parental se ha ampliado según las prioridades nacionales y son remuneradas con la totalidad de los ingresos para

los trabajadores y trabajadoras con empleo formal (o al menos el 67% de los ingresos tomando como base el salario medio), y al menos al nivel del salario mínimo para aquellos cuyo empleo es informal (o un 45% del salario medio);

- Los dos principales elementos necesarios para simular la ampliación de las licencias remuneradas son:

1. el número de personas empleadas que pueden acogerse a esta medida (elegibles)

- El número depende de los marcos legales, así como de las tasas de empleo y natalidad de cada país
- En este estudio, la posibilidad de acceso a esta medida (elegibilidad) se extiende a todos los progenitores potenciales que tienen un empleo remunerado, incluyendo a los que trabajan en la economía informal.
- Esto supone que no hay condiciones en materia de duración del empleo

2. los ingresos medios de los progenitores elegibles /los progenitores potenciales

- La necesidad de gasto anual para subsanar la deficiencia de licencias remuneradas para el cuidado de los hijos es el producto de los cuatro factores siguientes:
  1. número de nacimientos vivos anuales;
  2. tasa de empleo de las mujeres y los hombres de 15 a 54 años (repartidos entre cada tipo de empleo);
  3. ingresos medios semanales previstos como objetivo;

<sup>217</sup> Las definiciones y los métodos utilizados en la modelización son los mismos que en OIT, 2022. Costs and benefits of investing in transformative care policy packages: A macrosimulation study in 82 countries. ILO Working Paper 55.

4. déficit de cobertura en equivalente de semanas totalmente remuneradas (diferencia entre las licencias actuales y el objetivo).

**2. Interrupciones para la lactancia** - Al menos una hora diaria totalmente remunerada para las madres que se reincorporan al trabajo tras la licencia de maternidad, durante un periodo mínimo de 6 meses;

- 60 minutos al día durante 6 meses al 100%
- El estudio ha asumido que este objetivo se alcanzará en 2030
- Los costos totales ascienden a unos 31.000 millones de USD en 2030 para todo el mundo (cuadro 3), lo que supone un 0,03% del PIB
- Aunque se calculan los costos de 6 meses, se espera que haya un solapamiento importante entre las disposiciones de la licencia para el cuidado de los hijos y las interrupciones para la lactancia en los países con licencias parentales más generosas para las madres, de modo que los dos presupuestos no coinciden totalmente

**3. Atención y educación de la primera infancia (AEPI) gratuitas, a tiempo completo y durante todo el año, de alta calidad** - en entornos colectivos, para todos los niños y niñas que no hayan alcanzado la edad de escolarización primaria (desde el final del periodo de licencia remunerada), con una baja proporción de niños/ personal y personal profesional de cuidado infantil con una combinación de cualificaciones que se reflejen en sus salarios (desde una remuneración por lo menos superior al salario mínimo hasta el salario del profesorado de enseñanza primaria o equivalente);

- Los servicios y programas de atención y educación de la primera infancia (AEPI) se clasifican a grandes rasgos en dos tipos:

1. programas de desarrollo educativo de la primera infancia (DEPI) diseñados para niños de 0 a 2 años;
2. programas de educación preescolar diseñados para niños desde los 3 años hasta el inicio de la enseñanza primaria.

Los principales parámetros utilizados para esta simulación son:

- número de niños y niñas a los que se va a matricular/ofrecer una plaza;;
- horas de apertura por semana y por año;
- la remuneración y la cualificación del personal (y la previsión de los costos de formación);
- número de niños con respecto al personal;
- gastos generales.

**4. Cuidados de larga duración gratuitos y de alta calidad** - basados en la estimación de la prevalencia de las necesidades, con una proporción adecuada de beneficiarios por cuidador y una combinación de trabajadores de cuidados personales cualificados remunerados al 75% del salario del personal de enfermería y algunos con una formación inicial remunerada a una tasa por lo menos superior al salario mínimo.

- Se examinan las necesidades en materia de cuidados de tres grupos de edad diferentes con limitaciones en sus actividades diarias:
  - hijos dependientes con discapacidad;
  - población en edad de trabajar con limitaciones en las actividades diarias a causa de una enfermedad o discapacidad de larga duración;
  - personas mayores que experimentan importantes limitaciones funcionales en sus actividades diarias (utilizando un umbral de edad arbitrario de 65 años).
- Por lo tanto, el costo de los cuidados de larga duración universales dependerá principalmente de los siguientes elementos:
  - la prevalencia de los diferentes tipos e intensidad de las necesidades de cuidados en cada grupo de edad;
  - el alcance de las necesidades que deben cubrirse (graves, moderadas) y su tipo (cuidados personales, cuidados del hogar);



- la remuneración de los cuidadores y las cualificaciones (y la previsión de los costos de formación);
- número y horas de cuidador necesarios para realizar las diferentes tareas;
- gastos generales

### Creación de empleo

“Para la estimación de esta creación adicional de empleo, se lleva a cabo un análisis estándar de insumo y producto. Este análisis se basa en la utilización de cuadros de insumo y producto, que son cuadros estadísticos calculados de conformidad con las convenciones de la contabilidad nacional. Muestran la relación entre las industrias y los sectores de la economía, en términos de cuánta producción (es decir, el valor de lo que produce) de una industria se necesita como insumo para producir una unidad de producción de otra industria, y qué cantidad de la producción de cada industria consumen el gobierno, los hogares y los sectores de exportación. A medida que aumenta la demanda de la producción de una industria (por ejemplo, a través de la inversión en servicios de cuidados por parte de un gobierno), se comprarán insumos de otras industrias, aumentando así las necesidades de fuerza de trabajo en esas industrias proveedoras (efectos indirectos). Habida cuenta de que se contrata a nuevas personas tanto en la industria en la que tiene lugar la inversión (efecto directo) como en las industrias proveedoras (efectos indirectos), parte de los salarios de estas personas empleadas se gastan en la economía nacional, aumentando aún más la demanda de los productos de las distintas industrias y, por tanto, las necesidades de empleo de estas (efectos inducidos). Todo ello bajo el supuesto de que el aumento de la demanda puede satisfacerse con un aumento de la producción, es decir, que no exista una limitación de la oferta en la economía nacional”. (p. 43)

- Creación de empleo directo - Medido directamente a partir de los parámetros de la inversión simulada en cuidados (por ejemplo, el número de personal necesario para prestar cuidados a los niños en cada escenario)
- Efectos indirectos - Medidos a partir del multiplicador de tipo I

- El multiplicador de empleo de tipo I de la inversión en una determinada industria arroja el número total de puestos de trabajo (directos e indirectos) creados en la economía por cada puesto de trabajo directo creado en esa industria

### Cambios en la brecha de género en el empleo

- En la simulación, las tasas de empleo de las mujeres aumentarían en un número muy superior a las de los hombres. Los datos muestran la disminución de la brecha de empleo por razón de género (es decir, la brecha entre las tasas de empleo masculinas y femeninas). Por lo tanto, la brecha de género en el empleo pasa a ser negativa o muy reducida. La brecha de género en el cuadro 7 del Anexo 1 se mide en términos de tasas de empleo, pero en el cuadro 8 se mide en términos de tasas salariales a partir de los ingresos mensuales.

# Anexo 3 –

## Expertas y expertos consultados para este informe

### Argentina

|                    |                                                                                                                                              |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Alejandra Angriman | Secretaria Administrativa, Central de Trabajadores de la Argentina – Autónoma (CTA-A)                                                        |
| Noe Ruiz           | Secretaria General, de Igualdad de Oportunidades y Género de la CGT, Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGTRA/CGT) |
| Yamile Socolovsky  | Secretaria de Formación, Investigación, Proyectos y Estudios Central de Trabajadores y Trabajadoras de la Argentina (CTA-T)                  |

### Canadá

|                |                                                         |
|----------------|---------------------------------------------------------|
| Elizabeth Kwan | Investigadora principal, Canadian Labour Congress (CLC) |
| Vicky Smallman | Directora, de Derechos Humanos (CAC)                    |
| Siobhán Vipond | Vicepresidenta, Ejecutiva, (CAC)                        |

### República Dominicana

|                                |                                                                       |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Eulogia Familia                | Vicepresidenta, Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS)      |
| Francisca Jiménez De Tolentino | Vicepresidenta, de la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC) |
| Daysi Montero                  | Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)             |

## India

|                 |                                                                                                                 |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mirai Chaterjee | Directora, del equipo de Seguridad Social (Programas de atención sanitaria, atención infantil y seguros) (SEWA) |
| Manali Shah     | Secretaria Nacional, Self Employed Women's Association (SEWA)                                                   |
| Susan Thomas    | Salud, Coordinadora Nacional de Salud (SEWA)                                                                    |

## Sudáfrica

|                  |                                                                                  |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| Martlé Keyter    | Vicepresidenta, Federation of Unions of South Africa (FEDUSA)                    |
| Brenda Modise    | Responsable de Políticas Sociales (FEDUSA)                                       |
| Gertrude Mtsweni | Coordinadora Nacional de Género, Congress of South African Trade Unions (COSATU) |
| Matthew Parks    | Coordinador Parlamentario, Oficina Parlamentaria (COSATU)                        |

## España

|                      |                                                                                                                        |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cristina Antonñanzas | Vicesecretaria General, Unión General de Trabajadores (UGT)                                                            |
| Raquel Gómez Merayo  | Secretaría Mujer e Igualdad en coordinación con Secretaría de Internacional y Cooperación, Comisiones Obreras (CC.OO.) |

## Organización Internacional del Trabajo

|                        |                                                                                                                            |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Laura Addati           | Especialista en protección de la maternidad y trabajo-familia, Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI) |
| Lorena Pastor Palacios | Economista junior, Políticas de cuidado, Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI)                       |

# Bibliografía

Addati, Laura. 2022. Correspondencia personal. OIT. 24 de agosto de 2022.

Addati, Laura, Umberto Cattaneo y Emanuela Pozzan. Care at Work : Investing in Care Leave and Services for a More Gender Equal World of Work. Oficina Internacional del Trabajo, 2022. <https://doi.org/10.54394/AQOF1491>.

Alini, Erica. "One-Third of Working Moms Mulled Quitting Their Jobs Due to COVID-19: Survey." Global News, 2020. <https://globalnews.ca/news/7328279/one-third-working-moms-quitting-covid-19-prosperity-project/>.

Angriman, Alejandra. CTA-Breve comunicación por Leonor Cedillo el 5 de agosto de 2022.

Asistencia Personal. "El Sistema para la autonomía y atención a la dependencia (SAAD)", 2022. <https://www.asistenciapersonal.org/saad>.

Ballantyne, Morna. "Commentary: Advocating to Ensure Governments Make Affordable Child Care Accessible to All Is a Collective Responsibility." Child Care Now, n.d. <https://timeforchildcare.ca/2022/08/10/commentary-advocating-to-ensure-governments-make-affordable-child-care-accessible-to-all-is-a-collective-responsibility/>.

Canadian Labour Congress. "Child Care Can't Wait," n.d. <https://canadianlabour.ca/campaigns/future-of-care/childcare/>.

"CLC: Governments Must Commit to Repairing Care Economy on Global Care Day." Global News Wire, October 29, 2021. <https://www.globenewswire.com/en/news-release/2021/10/29/2323692/0/en/CLC-Governments-Must-Commit-to-Repairing-Care-Economy-on-Global-Care-Day.html>.

"IWD 2022: Gender Equality Depends on a Healthy Care Economy." Canadian Labour Congress, March 7, 2022. <https://canadianlabour.ca/iwd-2022-gender-equality-depends-on-a-healthy-care-economy/>.

"June 16 Is International Domestic Workers' Day," June 16, 2022. <https://canadianlabour.ca/june-16-is-international-domestic-workers-day/>.

"Who We Are." Canadian Labour Congress, 2021. <https://canadianlabour.ca/who-we-are/>.

Canadian Press Staff. "After Pandemic Pivots, Where Have Canadian Workers Gone?" CTV News, 2022. <https://www.ctvnews.ca/business/after-pandemic-pivots-where-have-canadian-workers-gone-1.6005943>.

Canadian Union of Public Employees British Columbia. “Rethink Child Care Website Launched,” April 9, 2013. [https://www.cupe.bc.ca/2013/04/09/rethink\\_child\\_care\\_website\\_launched/](https://www.cupe.bc.ca/2013/04/09/rethink_child_care_website_launched/).

CCOO del Hábitat. “Atendo, Contrata Del SAD de Vedra, Cumplirá Con El Acuerdo y Aplicará El 6,5% de Incremento Salarial,” 2022. [https://habitat.ccoo.es/noticia:626654--Atendo\\_contrata\\_del\\_SAD\\_de\\_Vedra\\_cumplira\\_con\\_el\\_acuerdo\\_y\\_aplicara\\_el\\_6\\_5\\_de\\_incremento\\_salarial&opc\\_id=bac2a2160410262027f085a3a03f5c40](https://habitat.ccoo.es/noticia:626654--Atendo_contrata_del_SAD_de_Vedra_cumplira_con_el_acuerdo_y_aplicara_el_6_5_de_incremento_salarial&opc_id=bac2a2160410262027f085a3a03f5c40).

CCOO del Hábitat. “Firmado El Convenio Del Servicio de Atención Domiciliaria de Beasain,” March 21, 2022. [https://habitat.ccoo.es/noticia:620480--Firmado\\_el\\_Convenio\\_del\\_Servicio\\_de\\_Atencion\\_Domiciliaria\\_de\\_Beasain&opc\\_id](https://habitat.ccoo.es/noticia:620480--Firmado_el_Convenio_del_Servicio_de_Atencion_Domiciliaria_de_Beasain&opc_id).

Chatterjee, Mirai. “Child Care for Women’s Economic Empowerment.” Presented at the Building Back Together: quality child care for all National Child Care Campaign, September 15, 2021.

entrevista con Jane Stinson y Danielle Saj. 4 de agosto de 2022.

Chatterjee, Mirai, Susan Thomas, and Namya Mahajan. “Report – Study on the Impact of Full Day Childcare Managed by a Women in Urban Neighbourhoods,” September 12, 2017.

Child Care Now. “What Federal Budget 2022 Said about Early Learning and Child Care,” 2022. <https://timeforchildcare.ca/2022/04/08/what-federal-budget-2022-said-about-early-learning-and-child-care/>.

“Confederación General del Trabajo de la República Argentina.” In Wikipedia, la enciclopedia libre, July 30, 2022. [https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Confederaci%C3%B3n\\_General\\_del\\_Trabajo\\_de\\_la\\_Rep%C3%ABlica\\_Argentina&oldid=145074558](https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Confederaci%C3%B3n_General_del_Trabajo_de_la_Rep%C3%ABlica_Argentina&oldid=145074558).

Confederación Sindical de Comisiones Obreras. “Cuidar a quien cuida, reclamación sindical prioritaria.” Confederación Sindical de Comisiones Obreras, April 22, 2022. [https://www.ccoo.es/noticia:585265--Cuidar\\_a\\_quien\\_cuida\\_reclamacion\\_sindical\\_prioritaria&opc\\_id=0033b2cc55d00c07d23b20d7eea38c03](https://www.ccoo.es/noticia:585265--Cuidar_a_quien_cuida_reclamacion_sindical_prioritaria&opc_id=0033b2cc55d00c07d23b20d7eea38c03).

“Trabajadoras En Tiempos Del COVID-19: Los Cuidados En El Centro de La Nueva Normalidad, de Alba Garcia Sanchez.” Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2020. [https://www.ccoo.es/noticia:512863--Trabajadoras\\_en\\_tiempos\\_del\\_COVID\\_19\\_Los\\_cuidados\\_en\\_el\\_centro\\_de\\_la\\_nueva\\_normalidad\\_de\\_Alba\\_Garcia\\_Sanchez&opc\\_id=](https://www.ccoo.es/noticia:512863--Trabajadoras_en_tiempos_del_COVID_19_Los_cuidados_en_el_centro_de_la_nueva_normalidad_de_Alba_Garcia_Sanchez&opc_id=).

Congress of South African Trade Unions. “Formation of COSATU,” 2021. <https://mediadon.co.za/formation-of-cosatu/>.



Culter, J. "COSATU: Congress of South African Trade Union." COSATU: Congress of South African Trade Union, n.d. [http://jcutler.web.wesleyan.edu/countries/southafrica/organizations/labor/Cosatu.htm#\\_ftn4](http://jcutler.web.wesleyan.edu/countries/southafrica/organizations/labor/Cosatu.htm#_ftn4).

De Henau, Jerome. "Costs and Benefits of Investing in Transformative Care Policy Packages: A Macrosimulation Study in 82 Countries." Organización Internacional del Trabajo, 2022.

De Henau, Jerome, Susan Himmelweit, Zofia Łapniewska, and Diane Perrons. "Investing in the Care Economy A Gender Analysis of Employment Stimulus in Seven OECD Countries." International Trade Union Confederation, 2016.

De Henau, Jerome, Susan Himmelweit y Diane Perrons. "Investing in the Care Economy A Gender Analysis of Employment Stimulus in Seven OECD Countries". Confederación Sindical Internacional, 2017..

Canadian Labour Congress. "Defining the future: From Pandemic to Promise." Canadian Labour Congress, 2021.

DEMUISAR. "Congreso internacional 'Economía del cuidado' - Primer día". Presentado en el Congreso internacional "Economía del cuidado", 23 de febrero de 2022. <https://www.youtube.com/watch?v=eXH0wllB-1Y>.

Department of Finance Canada. "A Canada-Wide Early Learning and Child Care Plan," 2021. <https://www.canada.ca/en/department-finance/news/2021/12/a-canada-wide-early-learning-and-child-care-plan.html>.

Draper, Catherine. "Child Care Centres in South Africa Need More Support: Principals Tell of Pandemic Impact." The Conversation, 2022, 3.

Confederación Europea de Sindicatos. "European Commission's (EC) Care Strategy", 2022.

Comisión Europea. "Información del mercado laboral: España", sin fecha. [https://ec.europa.eu/eures/public/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-spain\\_en](https://ec.europa.eu/eures/public/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-spain_en).

Parlamento Europeo. "More Investment Needed in Common European Action on Care." Parlamento Europeo, 2022. <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20220701IPR34355/more-investment-needed-in-common-european-action-on-care>.

Evans, Bryan M., and Carlo Fanelli, eds. The Public Sector in an Age of Austerity: Perspectives from Canada's Provinces and Territories. MQUP, 2018. <https://doi.org/10.2307/j.ctv39x4vq>.

Familia, Eulogia. Comunicación personal. 13 de junio de 2022.

Familia, Eulogia. Entrevista con Leonor Cedillo. 20 de junio de 2022.

Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios. “CCOO firma el convenio de residencias privadas de mayores de Galicia que beneficiará la cerca de diez mil trabajadoras y trabajadores,” n.d. [https://sanidad.ccoo.es/noticia:621757--CCOO\\_firma\\_el\\_convenio\\_de\\_residencias\\_privadas\\_de\\_mayores\\_de\\_Galicia\\_que\\_beneficiara\\_la\\_cerca\\_de\\_diez\\_mil\\_trabajadoras\\_y\\_trabajadores&opc\\_id=843d1e59ad005f54815e12289263bc53](https://sanidad.ccoo.es/noticia:621757--CCOO_firma_el_convenio_de_residencias_privadas_de_mayores_de_Galicia_que_beneficiara_la_cerca_de_diez_mil_trabajadoras_y_trabajadores&opc_id=843d1e59ad005f54815e12289263bc53).

Federation of Unions of South Africa. “FEDUSA Contributions to the ITUC Report on Investment in the Care Economy.” FEDUSA, n.d.

Friendly, Martha. “What we know: Roundtable on Maternity and Parental Benefits and Leave.” 2018. Powerpoint.

Furness-Symms, Carley, Tressa Johnson, and Grace Matlhape. “A Pragmatic Approach to Expanding Access to Quality Early Learning for South Africa’s Poorest Children.” Innovations, 2020, 11.

Alianza Global por los Cuidados. “Alianza Global por los Cuidados: Un llamado urgente a la acción”, 2021. <https://alianzadecuidados.forogeneracionigualdad.mx/acerca/?lang=en>

Gobierno de la República Dominicana. “Comunidades d e Cuidado: Construyendo Una Política Nacional de Cuidados Con Los Actores Del Territori,” 2021. <https://mepyd.gob.do/comunidades-de-cuidado>.

Miciudadreal. “Gobierno Regional, FEMP, CCOO y UGT Dan Un Paso Adelante Para Impulsar La Corresponsabilidad Familiar Con El Acuerdo Para Poner En Marcha El Plan Corresponsables,” 2021. <https://www.miciudadreal.es/2021/06/22/gobierno-regional-femp-ccoo-y-ugt-dan-un-paso-adelante-para-impulsar-la-corresponsabilidad-familiar-con-el-acuerdo-para-poner-en-marcha-el-plan-corresponsables/>.

Gómez, Raquel. Correspondencia personal. Septiembre de 2022.

Government of Canada. “El Caregiving Benefits,” n.d. <https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/caregiving.html>.

Government of Canada, and Canada Revenue Agency. “Canada Recovery Caregiving Benefit,” 2022. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/benefits/recovery-caregiving-benefit.html>.

Instituto Nacional de Atención e Integral a la Primera Infancia. “Informe de Gestión Enero 2015 - Noviembre 2016”, 2015. <https://www.inaipi.gob.do/media/attachments/Memoria-Institucional-2015-2016.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo. “Advancing Cooperation among Women Workers in the Informal Economy: The SEWA Wa “. Organización Internacional del Trabajo, 2018. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---coop/documents/publication/wcms\\_633752.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/publication/wcms_633752.pdf).

“An Uneven and Gender-Unequal COVID-19 Recovery: Update on Gender and Employment Trends 2021.” International Labour Organization, 2021. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_824865.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_824865.pdf).

“El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente”, 2018 (Versión en español 2019).

“Economía Del Cuidado y Trabajo Decente En Argentina: Una Agenda Transformadora Para La Recuperación Económica y La Igualdad de Género,” 2022. [https://www.ilo.org/americas/eventos-y-reuniones/WCMS\\_837312/lang--es/index.htm#:~:text=El%20webinar%20%E2%80%9CEconom%C3%ADa%20del%20cuidado,de%20la%20recuperaci%C3%B3n%20econ%C3%B3mica%20y](https://www.ilo.org/americas/eventos-y-reuniones/WCMS_837312/lang--es/index.htm#:~:text=El%20webinar%20%E2%80%9CEconom%C3%ADa%20del%20cuidado,de%20la%20recuperaci%C3%B3n%20econ%C3%B3mica%20y).

“Garantizar el trabajo decente del personal de enfermería y de los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas”, 2022. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_839652.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_839652.pdf).

“Statistics on the Informal Economy,” 2022. <https://ilostat.ilo.org/topics/informality/>.

Confederación Sindical Internacional. “República Dominicana: 300.000 trabajadores/as del hogar protegidos por la legislación laboral”. Confederación Sindical Internacional, 2021. <https://www.ituc-csi.org/dominican-republic-300-000>.

“Encuesta de La CSI Sobre Cuidados,” n.d.

“El programa transformador en materia de género de la CSI para la recuperación y la resiliencia”, 24 de mayo de 2022. <https://www.ituc-csi.org/ITUC-gender-transformative-agenda>

“Repertorio de proyectos sindicales de desarrollo”, s.f. <https://projects.ituc-csi.org/>.

Jiménez, Francisca. Comunicación escrita. 8 de julio de 2022

Jiménez, Mayra. Entrevista con Paola Simonetti.

Keyter, Martlé. Entrevista con Jane Stinson y Danielle Saj. 29 de agosto. 2022.

Ius Laboris. “EU – The Work-Life Balance Directive Enters into Force,” 2019.

Laboris, Luis. “EU – The Work-Life Balance Directive Enters into Force,” 2019.

<https://iuslaboris.com/insights/eu-the-work-life-balance-directive-enters-into-force/>.

Lewchuk, Wayne. “Collective Bargaining in Canada in the Age of Precarious Employment.” *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work* 31, no. 3 (July 3, 2021): 189–203. <https://doi.org/10.1080/10301763.2021.1952518>.

Lockton Global Compliance. “Spain Equalizes Maternity and Paternity Leaves,” 2019.

<https://globalnews.lockton.com/spain-equalizes-maternity-and-paternity-leaves/>.

Marta Novick (coordinadora), Ana Catalano. “La agenda del cuidado en los convenios colectivos de trabajo en Argentina”, 14 de junio de 2022. [http://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS\\_848423/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_848423/lang--es/index.htm).

Maybud, S. “Decent Work and the Care Economy.” n.d.

McGinn, Dave. “Daycare Workers Are Exiting the Profession in Droves, Just as Access for Parents Opens Up.” *Globe and Mail*, 2022.

Ministerio de Igualdad. “Plan Corresponsables.” Ministerio de Igualdad, n.d. <https://www.igualdad.gob.es/prioridades/plancorresponsables/Paginas/index.aspx>.

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. “Proyecto de Ley hacia el reconocimiento de los cuidados como una necesidad, un trabajo y un derecho para un desarrollo con igualdad para todas, todes y todos ‘Cuidar en Igualdad’ para la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina (SINCA)”, s.f.

Ministerio de Obras Publicas. “10 Motivos Para Invertir En Infraestructura de Cuidado,” 2021. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/08/10\\_motivos\\_para\\_invertir\\_en\\_infraestructura\\_del\\_cuidado.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/08/10_motivos_para_invertir_en_infraestructura_del_cuidado.pdf).

Ministerio de Economía de Argentina. “Los cuidados, un sector económico estratégico - Medición del aporte del Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al PIB”, s.f. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/the\\_value\\_of\\_care.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/the_value_of_care.pdf).

Ministerio de la Mujer. “Ley No. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social”. El Congreso Nacional en Nombre de la República, s.f.

Mtsweni, Gertrude. Entrevista con Jane Stinson. 13 de agosto de 2022.

Nikore, Mitali. “Care Economy: Why India Must Recognise and Invest in Care Work.” *The Indian Express*, 2021.

OECD. “Trade Union Dataset.” OECD.STAT, n.d. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>.

Olasoji, Tolu. "South Africa Is Pioneering a Better World for Domestic Workers." Reasons to Be Cheerful, February 10, 2022. <https://reasonstobecheerful.world/south-africa-domestic-worker-rights-unions/>.

O'Neill, Aaron. "Employment by Economic Sector in Argentina 2019," 2019. <https://www.statista.com/statistics/316858/employment-by-economic-sector-in-argentina/>.

Parks, Matthew. Entrevista con Jane Stinson y Danielle Saj. 8 de agosto de 2022.

Pietikäinen, Sirpa y Milan Brglez. "INFORME sobre el fomento de una acción europea común en materia de cuidados". [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0189\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0189_EN.html).

Consultado el 14 de agosto de 2022. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0189\\_ES.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0189_ES.html).

Primer Ministro de Canadá. "Delivering for Canadians Now". Gobierno de Canadá, 22 de marzo de 2022. <https://pm.gc.ca/en/news/news-releases/2022/03/22/delivering-canadians-now#:~:text=Today%2C%20the%20Prime%20Minister%2C%20Justin,A%20Supply%20and%20Confidence%20Agreement>.

Rathe, Magdalena. "Dominican Republic: Implementing a Health Protection System That Leaves No One Behind." Universal Health Coverage Study Series No. 30, 2018.

Raveendran, Govindan, and Joann Vanek. "Informal Workers in India: A Statistical Profile." Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing 24 (August 2020).

RBC Economics. "Canadian Women Continue to Exit the Labour Force," 2020. <https://royal-bank-of-canada-2124.docs.contently.com/v/canadian-women-continue-to-exit-the-labour-force-report>.

Republic of South Africa. "Basic Conditions of Employment Act.," n.d. <https://www.gov.za/documents/basic-conditions-employment-act#:~:text=The%20Basic%20Conditions%20of%20Employment,basic%20conditions%20of%20employment%3B%20>.

Reuters. "Spanish First-Quarter Economic Growth Slows to 0.2% Quarter over Quarter, 6.3% Year over Year." Reuters, 2022. <https://www.reuters.com/markets/europe/spain-q1-gdp-expanded-02-qq-63-yy-ine-final-data-show-2022-06-24/>.

Ruiz, Noé Entrevista con Leonor Cedillo. 9 de agosto de 2022.

Proyectos de propuestas en inglés y español. 2022.

Self-Employed Women's Association. "Child Care as Care Economy." SEWA, n.d.



“Building Resilience & Strengthening Our Solidarity.” SEWA Cooperative Federation, 2021. [https://www.sewafederation.org/wp-content/uploads/2021/12/SEWA-COVID2-REPORT-FOR-SCREEN-30Nov\\_compressed-2.pdf](https://www.sewafederation.org/wp-content/uploads/2021/12/SEWA-COVID2-REPORT-FOR-SCREEN-30Nov_compressed-2.pdf).

Shah, M. Correspondencia escrita.

Shai, Lerato. “Public Employment Programs in the Care Economy – the Case of South Africa”. Organización Internacional del Trabajo, sin fecha. <https://www.ilo.org/legacy/english/intserv/working-papers/wp029/index.html>.

Silkin, Lewis. “UK – The EU Adopts a Work-Life Balance Directive,” 2019. <https://iuslaboris.com/insights/uk-the-eu-adopts-a-work-life-balance-directive/>.

Smout, Jennifer. “COVID-19 in South Africa: The Outsized Impact on Women in the Informal Economy,” 2020, 4.

Socolovsky, Yamile. Entrevista con Leonor Cedillo. 4 de agosto de 2022.

Comunicación escrita. 8 de septiembre de 2022.

Statistics Canada. “Canada’s Population Estimates, First Quarter 2022,” 2022, 2.

Statistics South Africa. “Census 2022,” n.d. <https://www.statssa.gov.za/?p=15601>.

“Quarterly Labour Force Survey (QLFS) Q1:2022,” 2022, 27.

Swasthya, Lok. “COVID Relief and Restoration Work for Health and Livelihood.” SEWA, 2021.

Banco Mundial. “Current Health Expenditure (% of GDP) - Dominican Republic”, 2022. <https://data.worldbank.org/indicator/SH.XPD.CHEX.GD.ZS?locations=DO>.

“Labor Force, Female (% of Total Labor Force) - South Africa,” 2022. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=ZA>.

“Labor Force Participation Rate, Male (% of Male Population Ages 15-64) (Modeled ILO Estimate) - Dominican Republic.” The World Bank, 2021. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.MA.ZS?locations=DO>.

“Labor Force, Total - India,” 2022. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN?locations=IN>.

“The World Bank in Argentina.” The World Bank, 2022. <https://www.worldbank.org/en/country/argentina/overview>.

“The World Bank in South Africa,” 2022. <https://www.worldbank.org/en/country/southafrica/overview>.

“Desempleo, mujeres (% de participación femenina en la fuerza laboral) (estimación nacional) - Dominican Republic”, 2022. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.FE.NE.ZS?locations=DO>.

Thomas, Susan. Entrevista con Jane Stinson y Danielle Saj. 4 de agosto de 2022.

Timerman, Jordana. “In Argentina, a Push to Make the Economy Work for Women.” *Americas Quarterly*, 2020.

Tomei, Manuela. “Género y trabajo de cuidados: hacia un sistema de políticas de cuidados transformadoras”. *Trabajadora*, julio de 2022.

Uni Global Union. “Putting Workers at the Centre of the European Care Strategy”, 2022. <https://www.uni-europa.org/news/putting-workers-at-the-centre-of-the-european-care-strategy/>.

Unión General de Trabajadores. “Guía sobre trabajo de hogar y cuidados”, 2021. [https://www.ugt.es/sites/default/files/guiasobretabajodehogar\\_version\\_digital\\_definitiva.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/guiasobretabajodehogar_version_digital_definitiva.pdf).

“Mujer Trabajadora”, 2022. <https://www.ugt.es/mujer-trabajadora>.

Naciones Unidas. “Action Coalitions Global Acceleration Plan”, 2021. <https://forum.generationequality.org/sites/default/files/2021-06/UNW%20-%20GAP%20Report%20-%20EN.pdf>.

United Nations Economic Commission for Europe. “Women’s Economic Empowerment and the Care Economy in the ECE Region: The Impact of Economic and Social Policies during the COVID-19 Response and Recovery”, 2020. [https://unece.org/sites/default/files/2021-01/PBrief\\_Care%20Economy\\_Covid%20response\\_08012021\\_1.pdf](https://unece.org/sites/default/files/2021-01/PBrief_Care%20Economy_Covid%20response_08012021_1.pdf).

ONU Mujeres. “Una guía para las inversiones públicas en la economía del cuidado”, 2021. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2021/Policy-tool-Care-economy-en.pdf>.

“El sistema nacional integrado de cuidados en Uruguay: una oportunidad para el empoderamiento económico de las mujeres”, 2019. <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2019/10/SNIC%20DIGITAL%20BAJA.pdf>.

ONU Mujeres y Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas Caribe. “Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe”, 2021. [https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2021/11/HaciaConstruccionSistemaCuidados\\_15Nov21-v04.pdf](https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2021/11/HaciaConstruccionSistemaCuidados_15Nov21-v04.pdf).

Vázquez, Amor. Correspondencia personal. Septiembre de 2022.

Vidal López, Carolina, Irene Álvarez Bonilla y Laserna Paloma Vázquez. “Ponle Cara a la Dependencia”. Trabajadora, abril de 2022.

Wherry, Aaron, Rosemary Barton, David Cochrane and Vassy Kapelos. “How the Liberals and New Democrats Made a Deal to Preserve the Minority Government”. CBC News, 2022, 10.

La CSI expresa su agradecimiento a Jane Stinson, Danielle Saj y Leonor Castillo, que han redactado este informe, y a la OIT por las importantes contribuciones aportadas.



Esta publicación ha sido  
posible gracias al apoyo de la  
friedrich-ebert-stiftung

**CSI**  
**Confederación Sindical Internacional**

[info@ituc-csi.org](mailto:info@ituc-csi.org)

[www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

Teléfono: +32 (0)2 224 0211

Fax: +32 (0)2 201 5815

Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1  
1210 Bruselas - Bélgica

**Editora responsable legal:**  
Sharan Burrow, secretaria general

